

Heidi Kärkkäinen

**VAPAAEHTOISTOIMINNASSA
KERRYTETTYJEN
TYÖELÄMÄKOMPETENSSIEN
YHTEYS TYÖLLISTETTÄVYYTEEN**

Johtamisen ja talouden tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Tammikuu 2020
Anna Heikkinen

TIIVISTELMÄ

Heidi Kärkkäinen: Vapaaehtoistoiminnassa kerrytettujen työelämäkompetenssien yhteys
työllistettävyyteen

Kandidaatintutkielma

Tampereen yliopisto

Kauppätieteiden kandidaatin tutkinto-ohjelma, yrityksen johtaminen

Tammikuu 2020

Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen voi olla erityisesti monelle nuorelle tietoinen uran rakentamisen strategia. Aikana, jolloin työmarkkinoiden kilpailullisessa ympäristössä pärjäämisen edellytyksenä toimivat akateeminen menestys ja aiempi työkokemus sekä muista hakijoista erottautuminen, on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota yksilöllisen työllistettävyyden parantamisen keinoihin. Vapaaehtoistoimintaan osallistumista voidaan pitää yksilöllisen työllistettävyyden parantajana esimerkiksi työelämäkompetenssien kertymisen osalta.

Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella vapaaehtoistoiminnan, sen kerryttämien työelämäkompetenssien sekä työllistettävyyden välistä yhteyttä. Tutkimus pyrkii vastaamaan tutkimuskysymykseen: Millä tavoin vapaaehtoistoiminnassa kerrytetyt kompetenssit voivat olla vapaaehtoisena toimivalle nuorelle hyödyksi työelämässä? Tätä tutkimuskysymystä tarkentamassa ovat kolme alakysymystä: 1) Millaisia työelämäkompetensseja vapaaehtoistoiminnassa kertyy? 2) Missä yhteyksissä vapaaehtoistoiminnassa mukana oleminen voi olla hyödyksi työelämäkontekstissa? 3) Miten vapaaehtoistoiminta on yhteydessä koettuun työllistymiskykyyn?

Tutkimuksen teoreettisena taustana toimivat vapaaehtoisuuden investointimalli, työhön valmiuden WRICM-malli sekä työelämätaitojen jako koviin ja pehmeisiin taitoihin. Tutkielman empiirinen osuus on toteutettu kvantitatiivisena kyselytutkimuksena, joka osoitettiin vapaaehtoistoiminnassa mukana oleville aktiiveille. Kiinnostuksen kohteena tässä tutkielmassa ovat kauppätieteiden ainejärjestöjen hallitustoimijat, joista kyselyyn vastasivat vuosien 2018 ja 2019 hallitusaktiivit kauppätieteiden ainejärjestöistä ympäri Suomen. Aineistoa on analysoitu esimerkiksi vertailemalla väittämien keskiarvoja ja tarkastelemalla ristiintaulukointeja muuttujien kesken.

Aineiston analyysin pohjalta voidaan todeta, että ainejärjestötoimintaan osallistuminen kehittää runsaasti erilaisia työelämäkompetensseja, lisää koettua yksilöllistä työllistettävyyttä ja lisää esimerkiksi itsevarmuutta omasta osaamisesta viestiessä. Tutkimuksen perusteella voidaan vahvistaa, että vapaaehtoistoimintaan osallistumisella voidaan havaita olevan merkittäviä hyötyjä työelämän kannalta ja että toimintaan osallistuminen voi toimia uran rakentamisen keinona. Mahdollisissa tulevilla tutkimuksissa voitaisiin tutkia esimerkiksi vapaaehtoistoiminnan vaatimien resurssien ja paranevan työllistettävyyden suhdetta siirtäen näkökulmaa enemmän voimavarojen ja jaksamisen suuntaan.

Avainsanat: vapaaehtoistoiminta, työllistettävyyden, työelämäkompetenssit

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck-ohjelmalla.

Sisälllys

| | |
|---|----|
| 1 JOHDANTO | 5 |
| 1.1 Tutkimuksen tausta | 5 |
| 1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset | 7 |
| 1.3 Keskeiset käsitteet ja tutkimuksen rajaukset | 8 |
| 1.4 Kauppatieteiden ainejärjestöt Suomessa | 8 |
| 1.5 Tutkielman rakenne | 10 |
| 2 VAPAAEHTOISUUDEN, TYÖELÄMÄKOMPETENSSIEN JA TYÖLLISTETTÄVYYDEN VÄLINEN YHTEYS | 11 |
| 2.1 Vapaaehtoistoiminta | 11 |
| 2.1.1 Vapaaehtoistoiminnan määritelmät | 11 |
| 2.1.2 Vapaaehtoistoiminnan motivaatiotekijät | 12 |
| 2.2 Työelämäkompetenssit | 13 |
| 2.3 Työllistettävyys | 14 |
| 2.3.1 Työllistettävyyden käsite | 14 |
| 2.3.2 Työhön valmius ja WRICM-malli | 15 |
| 2.4 Vapaaehtoisuuden, työelämäkompetenssien ja työllistettävyyden yhdistävät teorialat | 17 |
| 2.4.1 Vapaaehtoisuuden investointimalli | 17 |
| 2.4.2 Osaamisen signalointiteoria | 17 |
| 2.5 Käsitteet yhdistävä teorialmalli | 18 |
| 3 METODOLOGIA | 21 |
| 3.1 Kvantitatiivinen tutkimus ja aineiston kerääminen | 21 |
| 3.2 Aineisto ja vastaajien taustatiedot | 23 |
| 3.3 Aineiston analysointi | 23 |
| 4 TUTKIMUKSEN TULOKSET | 25 |
| 4.1 Ainejärjestötoiminnan kehittämät taidot | 25 |
| 4.1.1 Merkittävimmät kertyvät taidot | 25 |
| 4.1.2 Tekniset taidot ja ihmissuhdetaidot | 26 |
| 4.2 Ainejärjestötoiminnan merkitys työelämäosaamisen kannalta | 27 |
| 4.3 Työelämätaidot uralla | 29 |
| 5 JOHTOPÄÄTÖKSET | 33 |
| 5.1 Vapaaehtoistoiminnan ja työllistettävyyden välinen yhteys | 33 |
| 5.1.1 Johtopäätökset tutkimuskysymysten näkökulmasta | 33 |
| 5.1.2 Työllistettävyyden ulottuvuudet sekä kovat ja pehmeät taidot | 34 |
| 5.1.3 Investointimallin, signalointiteorian ja WRICM-mallin näkökulma | 35 |
| 5.2 Käytännön johtopäätökset | 36 |
| 5.3 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimusehdotukset | 37 |

| | |
|---|----|
| LÄHTEET | 39 |
| LIITE 1 - KYSELYLOMAKE..... | 41 |
| LIITE 2 -VASTAAJIEN TAUSTATIEDOT | 50 |
| LIITE 3 – KAUPPATIETEIDEN AINEJÄRJESTÖT SUOMESSA..... | 51 |
| LIITE 4 – TÄRKEIMMÄKSI KOETUT TAIDOT | 52 |

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Vapaaehtoistoiminta ja työllistettävyyys ovat molemmat yhteiskunnallisesti merkittäviä ja laajoja ilmiöitä, jotka myös linkittyvät toisiinsa, etenkin nuorten kohdalla. Yhdistävänä linkkinä voidaan pitää työelämäkompetensseja. Tässä tutkielmassa tarkastellen näiden käsitteiden kautta, kuinka vapaaehtoistoiminnassa mukana oleminen voi olla etenkin nuorille eduksi työelämässä.

Työllistettävyyys käsitteenä on korostetun merkityksellinen etenkin työelämän nykyisten muutosten aikana. Työelämän murroksen yhteydessä tietotyö on yleistynyt ja kattaa nyt suuren osan kaikista ammateista. Vaatimukset ja työelämän luonne ovat jatkuvasti muutoksen tilassa, ja tämä heijastuu vahvasti myös tulevaisuuden työntekijöihin, nuoriin opiskelijoihin. Kuten Rothwell ja Arnold (2007, 24) luonnehtivat, muuttuvassa ympäristössä pidempikestoiset työsuhteet eivät enää ole normi. Näin ollen yksilöiden tavoitteena on ylläpitää ja kehittää työllistettävyyssarvoaan työmarkkinoilla. Rothwellin ja Arnoldin (2007, 25) mukaan työllistettävyyys on ”yksilön kykyä säilyttää nykyinen työpaikkansa tai saada haluamansa uusi työpaikka”.

Etenkin nuorten korkeakoulutettujen työllistettävyydelle on noussut viime vuosina uusia haasteita, kun yhteiskunnan kokonaiskoulutustason nousun seurauksena myös akateemiset vaatimukset ovat kasvaneet merkittävässä määrin. Voidaan puhua akateemisesta työttömyydestä (Tuominen, Rautopuro & Puhakka, 2011.) Erottautuminen työmarkkinoilla vaikuttaisi vaativan näyttöä akateemisesta osaamisesta, relevanttia työkokemusta sekä myös jotakin, millä erottautua muista hakijoista.

Työllistettävyyden voidaan nähdä koostuvan juuri mainituista kolmesta ulottuvuudesta eli akateemisista saavutuksista, työkokemuksesta sekä vapaa-ajan aktiviteeteista (Souto-Otero & Shields, 2016). Nämä ulottuvuudet muodostavat kokonaisuuden, joka vaikuttaa olennaisesti yksilölliseen työllistettävyyteen. Vapaa-ajan aktiviteetit ja erityisesti vapaaehtoistoiminta ovat hyviä tapoja erottautua muista hakijoista, etenkin nuorille, joilla akateemiset saavutukset ja työelämän kokemus eivät vielä ole merkittävässä määrin kertyneet.

Vapaaehtoistoiminta on yhteiskunnassamme yleistä ja pitää sisällään lukuisia erilaisia osallistumisen mahdollisuuksia. Tilastokeskuksen teettämän vapaa-ajan osallistuminen - tutkimuksen (2017) mukaan 28 % 10 vuotta täyttäneestä väestöstä Suomessa oli tehnyt vapaaehtoistyötä viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana. Toisin sanoen joka neljäs suomalainen oli osallistunut vapaaehtoistoimintaan tavalla tai toisella. Heistä reilu kymmenesosa (13 %) oli mukana vapaaehtoistoiminnassa vähintään kerran kuukaudessa (Tilastokeskus, 2017). Ilmiön merkittävyys voidaan mitata myös kansantaloudellisen merkityksen perusteella. Eri lähteiden luvut eroavat jonkin verran toisistaan, mutta esimerkiksi Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa-tutkimuksen mukaan 1,4 miljoonaa suomalaista eli yksi kolmesta on mukana vapaaehtoistyössä. Lukema vastaa lähes 170 000 henkilötyövuotta (Taloustutkimus, 2015.)

Aikaisemmassa tutkimuksessa vapaaehtoistoimintaa on tarkasteltu pitkälti sen motivaatiotekijöiden kautta (mm. Clary & Snyder, 1999 ja Stankiewicz, Seiler & Botnowska, 2017). Kuitenkin myös sen yhteys työllistettävyyteen on tunnistettu esimerkiksi vapaaehtoisuuden investointimallin (Souto-Otero & Shields, 2016) ja signaalointiteorian (Katz & Rosenberg, 2005) yhteydessä. Vapaaehtoisuuden merkittävyyttä yhteiskunnassa ei siis käy kieltäminen. Vapaaehtoistoiminta määrittellään vapaaehtoisten edunvalvojana toimivan Kansalaisareena ry:n mukaan palkattomaksi toiminnaksi jonkin tärkeän asian eteen. Tämän lisäksi on todettava, että vapaaehtoistoiminta on kaksisuuntainen suhde, jossa sekä vapaaehtoinen että toiminnan kohde hyötyvät toiminnasta.

Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen kehittää ja ylläpitää monenlaisia taitoja. Taitojen ylläpitämisen tärkeyden tunnistavat myös Goic ja Jeronic (2012), jotka kuvaavat, että inhimillisten resurssien käyttämättä jättäminen vähentää niiden arvoa. Vapaaehtoistoiminta ja inhimillisten resurssien käyttäminen on näin ollen hyvä tapa ylläpitää omaa työllistettävyyttään.

Tätä tutkimusta on lähdetty hahmottelemaan aiempien vapaaehtoisuuteen ja työllistettävyyteen liittyvien mallien sekä empiirisen aineiston pohjalta. Esimerkiksi vapaaehtoistoiminnan investointimalli kuvaa sitä, kuinka vapaaehtoistoimintaan osallistuminen voidaan nähdä investointina toimijan omaan osaamiseen ja hänen (työelämä)kompetenssiensa kertymiseen (Souto-Otero & Shields 2016). Investointimalli itsessään ei esittele sen tarkemmin tarkkoja taitoja, joita vapaaehtoistoiminta mahdollisesti parantaa ja kehittää. Sen sijaan useat muut tutkimukset, kuten Philips ja Philips (2000) kuvaavat lukuisia taitoja, jotka ovat työnantajien kannalta relevantteja ja kehittyvät vapaaehtoistoimintaan osallistumalla. Myös kirjallisuudessa

esitetty jako vapaaehtoistoiminnan kerryttämiin pehmeisiin ja koviin taitoihin tulee huomioiduksi empiiristä aineistoa analysoidessa.

1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on pyrkiä tunnistamaan, kuinka vapaaehtoistoimintaan osallistuminen voi lisätä vapaaehtoisen työllistettävyyttä. Erityisesti tarkastelun kohteena ovat nuoret korkeakoulutetut, joiden kohdalla vapaaehtoistoiminta voi mahdollisesti edustaa suurta tai suurinta osaa olemassa olevasta työkokemuksesta. Vapaaehtoisuuden ja työllistettävyyden yhteyttä hahmotellaan alla olevan tutkimuskysymyksen sekä tähän liittyvien alakysymysten kautta.

Millä tavoin vapaaehtoistoiminnassa kerrytetyt kompetenssit voivat olla vapaaehtoisena toimivalle nuorelle hyödyksi työelämässä?

Millaisia työelämäkompetensseja vapaaehtoistoiminnassa kertyy?

Missä yhteyksissä vapaaehtoistoiminnassa mukana oleminen voi olla hyödyksi työelämäkontekstissa?

Miten vapaaehtoistoiminta on yhteydessä koettuun työllistymiskykyyn?

Tutkimuskysymyksiin pyritään löytämään vastuksia niin aiemman kirjallisuuden kuin empiirisen aineiston avulla. Empiirisenä aineistona tässä tutkimuslomakkeessa toimii vapaaehtoistoimintaan osallistuvilta sähköisellä kyselylomakkeella kerätty kvantitatiivinen aineisto. Tutkimukseni kiinnostuksen kohteena ovat organisaatiot ovat suomalaisia kauppatieteiden ainejärjestöjä, joiden hallitustoimijoille kyselylomake on osoitettu. Tavoite on hahmottaa, millaisia taitoja aktiivitoimijat kokevat ainejärjestötoiminnan kehittävän ja kuinka kyseiset taidot ovat heidän näkökulmastaan eduksi työelämäkontekstissa. Aineistoa analysoidaan kvantitatiivisin menetelmin ja siitä pyritään tunnistamaan vapaaehtoistoiminnan kerryttämät taidot sekä koettu yhteys niiden ja työllistettävyyden välillä.

1.3 Keskeiset käsitteet ja tutkimuksen rajaukset

Tutkielmani keskeiset käsitteet ovat *vapaaehtoistoiminta*, *työllistettävyyys* ja *työelämäkompetenssit*.

Vapaaehtoistoiminta on palkatonta ja pyyteetöntä toimintaa, joka voidaan kuitenkin nähdä vuorovaikutussuhteena, josta hyötyvät molemmat osapuolet (Kansalaisareena, 2019). Suuri osa vapaaehtoistoimintaan keskittyvästä kirjallisuudesta keskittyy esimerkiksi tunnistamaan potentiaalisia motivaatiotekijöitä vapaaehtoisuuteen, mutta joukosta löytyy myös lukuisia työelämäkompetenssien kannalta relevantteja teorioita. Esimerkiksi Hirst (2001, 47) toteaa, että vapaaehtoistoimintaan osallistuminen voi hyvinkin olla tietoinen uran rakentamisen strategia. Vapaaehtoisuuden kautta ei välttämättä etsitä mitä tahansa työtä, vaan nimenomaan itselle mielekästä työtä, johon vapaaehtoistoiminta on ollut avaamassa ovia (Hirst, 2001, 47).

Tässä tutkielmassa kiinnostuksen kohteena on vapaaehtoistoimijan itsensä vapaaehtoistoinnasta saama abstrakti hyöty. Tarkemmin ottaen tarkoituksena on käsitellä vapaaehtoistoinnin mahdollista yhteyttä työllistettävyyteen. Vapaaehtoistoinnin ja työllistettävyyden välisenä linkkinä toimivat vapaaehtoistoinnassa kertyvät *työelämäkompetenssit*. Työelämäkompetenssit voidaan määritellä tiedoiksi, ominaisuuksiksi, kyvyiksi ja osaamisiksi, jotka ovat yhteydessä parempaan työsuoritukseen (Priksat, Kumar & Nankervis, 2019 mukaillen mm. Teijero, Runo & Freire, 2013).

Työllistettävyydestä puhuttaessa on tehtävä ero työllistymiseen. Käsitteet ovat lähellä toisiaan ja niiden määrittely on koettu haastavaksi (Tuominen, Rautopuro & Puhakka, 2011, 6). Vaikka käsitteet ovat lähellä toisiaan, ei tässä tutkielmassa ole tarkoitusta tutkia vapaaehtoisuuden ja työllistymisen eli työpaikan saamisen yhteyttä. Sen sijaan kiinnostus on siinä, kuinka vapaaehtoisuus kehittää työllistettävyyttä eli henkilön potentiaalia saada haluamansa työpaikka. Näin ollen vapaaehtoistoinnasta saatava abstrakti hyöty tässä yhteydessä voidaan nähdä työelämätaitojen ja -kompetenssien kertymisestä eli työllistettävyyden paranemisena.

1.4 Kauppatieteiden ainejärjestöt Suomessa

Tutkielmassani keskityn tarkastelemaan erästä hyvin tarkoin rajattua osa-aluetta vapaaehtoistoinnin kentällä. Tutkimuksen kohteena ovat suomalaiset kauppatieteiden

opiskelijoiden ainejärjestöt, lyhyemmin kylteriainejärjestöt. Kyseisiä rekisteröityjä yhdistyksiä on Suomessa 13 kappaletta, joista yhdellä on alaisuudessaan vielä yksi kauppätieteiden ainejärjestö toisen paikkakunnan kandidaatin tutkintoa opiskeleville (Suomen Ekonomit).

Seuraavaksi esittelen näitä kiinnostuksen kohteena olevia järjestöjä ja niiden toimintaa hieman tarkemmin. Esitelty tieto on koottu laajasti niin kauppätieteiden ainejärjestöjen nettisivuilta kuin oman aiemman kokemuksen perusteella. Liitteessä 2 on lueteltuna Suomessa toimivat kauppätieteiden ainejärjestöt verkkosivuineen.

Toiminta kylteriainejärjestöissä on vapaaehtoisuuteen perustuvaa ja usein hyvin laaja-alaista sekä ammattimaista. Syynä tälle ovat varmasti kauppätieteiden koulutuksen pitkät perinteet, jolloin myös ainejärjestötoiminnalla on ollut aikaa kehittyä. Näin ollen myös toimintatavat ja käytännöt ovat muovautuneet nykyiseen varsin ammattimaiseen muotoonsa. Myös kauppätieteiden monia muita korkeakoulualoja suurempi vuosittainen opiskelijoiden sisäänotto mahdollistaa sen, että lukuisista uusista opiskelijoista löytyy runsaasti uusia vapaaehtoisia jatkamaan aktiivista toimintaa.

Kylteriainejärjestöt toimivat paikallisesti ja valtakunnallisesti kauppätieteiden opiskelijoiden etujärjestöinä tarjoten myös erilaisia jäsenpalveluita, jotka vaihtelevat paikkakunnittain. Perinteisesti ainejärjestöt keskittyvät juuri edunvalvontaan sekä esimerkiksi alennusten tai tapahtumien muodossa tarjottaviin jäsenetuihin. Ainejärjestöt pyrkivät myös pitämään yllä ja avaamaan opiskelijoilleen yhteyksiä työelämään esimerkiksi yritysvierailujen kautta.

Lähes kaikissa kylteriainejärjestöissä toiminta perustuu vahvasti, ellei jopa täysin vapaaehtoisuuden varaan. Esimerkiksi ainejärjestöjen hallitusten jäsenet vastaavat kukin omasta sektoristaan yleensä vuoden mittaisen toimikauden ajan. Vain muutamassa kylteriainejärjestössä maksetaan kuukausittain palkkaa tai tähän rinnastettavaa korvausta. Muutoin toiminta on täysin vapaaehtoisuuteen ja pyyteettömyyteen perustuvaa.

Hallitusten jäsenten tehtävät on usein luokiteltu selkeärajaisiin sektoreihin, joiden vaatimat ja kerryttämät osaamisalueet poikkeavat toisistaan. Esimerkiksi mainittu edunvalvonta keskittyy koulutus- ja sosiaalipolitiikkaan, kun taas jäsenpalvelut keskittyvät niin yritysyhteistyöhön kuin vapaa-ajan toimintaan. Tämä jako erilaisiin vastuualueisiin on otettu huomioon empiirisen materiaalin kyselylomaketta laatiessa. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa, kuinka vapaaehtoistoiminnassa kerrytetty osaaminen voi olla vapaaehtoisena toimivalle nuorelle hyödyksi työelämässä. Tutkimus kohdistuu kylteriainejärjestöjen hallitustoimijoihin vuosien 2018 ja 2019 ajalta.

1.5 Tutkielman rakenne

Johdanto-luvussa olen esitellyt aiheeni sekä sen merkitystä yhteiskunnallisesti. Olen myös esittänyt tutkimuskysymykset, joihin pyrin saamaan vastauksia empiirisen kvantitatiivisen materiaalin avulla. Ensimmäisessä luvussa olen esitellyt myös case-organisaationi eli kauppätieteiden ainejärjestöt, joiden aktiivitoimijoille tutkielmani kyselylomake on suunnattu.

Johdantoa seuraa teoreettinen osuus, joka määrittelee tarkemmin tutkimuksen ydinkäsitteet eli vapaaehtoisuuden, työelämäkompetenssit ja työllistettävyyden sekä näihin olennaisesti liittyviä teorioita. Kirjallisuuskatsauksen jälkeen esittelen käyttämäni metodologian. Esittelen sähköisen kyselylomakkeen pääpiirteet ja kysymysten sekä väittämien taustalla olevat aiemmat tieteelliset tutkimukset.

Neljännessä osuudessa analysoin aineistoa, jonka olen kerännyt kyselylomakkeen avulla. Analyysitulosten perusteella kiteytän johtopäätökseni viimeisessä luvussa ja pohdin tutkimusteemaa tarkemmin mahdollisten löydösten perusteella.

2 VAPAAEHTOISUUDEN, TYÖELÄMÄKOMPETENSSIEN JA TYÖLLISTETTÄVYYDEN VÄLINEN YHTEYS

2.1 Vapaaehtoistoiminta

2.1.1 Vapaaehtoistoiminnan määritelmät

Vapaaehtoisuus ilmiönä on monipuolinen ja näkyy yhteiskunnassa lukuisissa eri yhteyksissä. Vapaaehtoisuudesta tehtyä tutkimusta leimaa kontekstisidonnaisuus; hyvin usein tutkimusta on tehty yhden organisaation tai alan näkökulmasta. Koska vapaaehtoistoiminta pitää sisällään niin laajalti erilaisia tehtäviä, on käytännössä hyvin haastavaa löytää yhtä kaiken kattavaa määritelmää. Ilmiötä on tutkittu lukuisilla eri tieteenaloilla, esimerkiksi sosiologian, psykologian, politiikan tutkimuksen ja kauppatieteiden aloilla.

Vapaaehtoisuutta kuvaavia piirteitä ovat listanneet esimerkiksi Roy ja Ziemek (2000, 6) käyttäen esimerkkinään Smithin (1999) taustamateriaalia Yhdistyneiden Kansakuntien asiantuntijoiden tapaamisessa. Vapaaehtoisuutta kuvaaviin piirteisiin lukeutuvat vapaasta tahdosta kumpuava toiminta, hyödyn tuottaminen toiselle sekä palkkiollisuus (materiaalinen tai abstrakti). Lisäksi listaukseen on otettu mukaan myös organisaatioissa tapahtuva toiminta sekä sitoutuminen, jotka mainitaan joissain, mutta ei kaikissa määritelmissä (Smith, 1999.)

Myös vapaaehtoistoimijoiden edunvalvojana Suomessa toimiva Kansalaisareena ry määrittelee vapaaehtoisuuden pitkälti saman suuntaisesti. ”Vapaaehtoisuus on toimimista tärkeäksi koetun asian puolesta, maailman muuttamista, epäkohtiin puuttumista, halua tehdä hyvää lähellä tai kaukana ja paljon muuta. [...] Vapaaehtoistoiminta on palkatonta ja perustuu vapaaseen tahtoon ja valintaan.” (Kansalaisareena, 2019).

Kansalaisareenan määritelmä mainitsee Smithin (1999) listauksesta vapaaseen tahtoon perustuvan toiminnan. Lisäksi yhdistyksen määritelmässä korostuvat arvojen mukaisuus ja palkattomuus. Palkattomuus koskee tässä yhteydessä rahallista korvausta, eikä ole ristiriidassa aiemmin mainitun palkkiollisuuden kanssa. Kansalaisareenan (2019) kuvauksessa todetaankin, että ”vapaaehtoisuus on kaksisuuntainen prosessi eli vapaaehtoistoiminta hyödyttää sekä tekijäänsä että sen kohdetta.” Myös Smith (1999) korostaa, että vapaaehtoisuuden ei oleteta

olevan täysin altruismiin perustuvaa ja puhtaasti epäitsekkästä toimintaa, vaan vaihdannallisuus ja vastavuoroisuus kuuluvat asiaan niin materiaalisin kuin abstraktein osin.

Erityisen kiinnostavaa on tarkastella vapaaehtoisuuden tuottamia abstrakteja hyötyjä. Esimerkiksi Kansalaisareenan määritelmässä vapaaehtoisen mainitaan saavan uusia taitoja ja kokemuksia, uusia tuttavuuksia ja sekä parhaimmillaan voimaantumisen ja onnistumisen kokemuksia. Nämä vapaaehtoistoiminnan tuomat abstraktit hyödyt, kuten uudet tuttavuudet ja kokemukset sekä taidot ovat erityisen kiinnostuksen kohteena myös tässä tutkielmassa.

2.1.2 Vapaaehtoistoiminnan motivaatiotekijät

Perinteisestä taloudellisen edun näkökulmasta katsottuna vapaaehtoisuus ei ole rationaalista tai loogista toimintaa palkattomuuden vuoksi. Esimerkiksi Katz ja Rosenberg (2005) tutkivat vapaaehtoisuutta lähtökohtaisesti altruistisena ilmiönä, jonka kautta voidaan kuitenkin saavuttaa henkilökohtaisia hyötyjä. Heidän käyttämänsä käsitteet vapaaehtoisuuden kahdesta eri puolesta ovat altruistinen ja egoistinen motivaatio vapaaehtoisuudelle.

Myös Clary ja Snyder (1999) tunnistavat ilmiön monipuolisuuden. He toteavat, että vapaaehtoisuus voi olla sekä altruistista että omaan etuun tähtäävää. Clary ja Snyder (1999) tunnistavat kuusi motivaatiotekijää vapaaehtoistoiminnalle, jotka ovat arvot, yhteiskunnan ja maailman ymmärrys, (psykologinen) kehittyminen vapaaehtoistoiminnan kautta, urakehitys, sosiaaliset suhteet sekä suojautuminen negatiivisilta tunteilta. Yleisimmät näistä olivat arvojen noudattaminen, yhteiskunnan ymmärtäminen sekä psykologinen kehittyminen. Nuorten keskuudessa myös urakehitys nousi tärkeäksi arvoksi (Clary & Snyder, 1999.) Myös Handy ym. (2010, 503) tekevät saman päätelmän mukaillen kanadalaista tutkimusta (Hall, Lasby, Gumulka & Tryon, 2006) ja toteavat, että työelämän tunnustusta eniten kaipaava ryhmä eli nuoret korkeakoulutetut osallistuvat vapaaehtoistoimintaan muita useammin.

Investointi omaan työllistettävyyteen tunnustetaan varsin usein merkittävänä motivaationa vapaaehtoisuudelle. Esimerkiksi Hirst (2001) on tutkinut vapaaehtoisuutta useista eri näkökulmista. Hän ryhmittelee vapaaehtoisuuden motivaatiotekijät neljään yläkategoriaan, jotka ovat hyväntekeväisyys (*charitable*), sosiaalinen/henkilökohtainen (*social/personal*), työllistyminen (*employment*) sekä muut syyt. Esimerkiksi Hirstin (2001) tutkimuksessa noin neljännes vapaaehtoisuuteen osallistuvista työttömistä nimesi työllistymisen merkittävimmäksi

tekijäksi toimintaan osallistumiselle. Työllistymisen voidaan siis nähdä olevan vapaaehtoistoiminnassa usein tavoiteltu abstrakti hyöty.

Tutkimuksissa on kuitenkin jonkin verran hajontaa sen suhteen, onko vapaaehtoistoiminnalla todella positiivinen yhteys työllistettävyyteen. Osa tutkimuksista kuten Profirou ja Păceșilă (2017) ovat vahvasti sitä mieltä, että vapaaehtoisuuden ja ammatillisen kehityksen välillä on merkittävä yhteys. Sen sijaan toiset tutkimukset, ovat todenneet, että vapaaehtoistoiminta voi kehittää työllistettävyyttä vain rajallisesti, sillä se ei kerrytä taitoja, jotka voidaan helposti liittää palkkatyöhön (Kamerade & Paine, 2014 mukaillen Lee, 2010; Vegeris ym. 2010). Työllistettävyyden ja vapaaehtoistoiminnan yhteys siis jakaa mielipiteitä, mutta taustalla tähän on varmastikin myös vapaaehtoistoiminnan monipuolinen luonne.

2.2 Työelämäkompetenssit

Työelämäkompetenssit voidaan määritellä tiedoiksi, ominaisuuksiksi, kyvyiksi ja osaamisiksi, jotka ovat yhteydessä parempaan suoriutumiseen työssä (Priksat, ym., 2019 mukaillen Teijero, ym., 2013). Työelämäkompetensseiksi voidaan lukea myös muun muassa kontaktit ja verkostot. Sosiaaliset kontaktit ovat erityisen tärkeitä nykypäivän verkottuneessa maailmassa. Tämän tunnistavat myös muun muassa Goic ja Jeroncic (2012). Heidän mukaansa vapaaehtoisuus voidaan nähdä ”investointina omaan sosiaaliseen verkostoon” Goick ja Jeroncick (2012, 423). Vapaaehtoisuuden kautta voi Goicin ja Jeroncickin (2012, 423) mukaan saada kontakteja, jotka voivat olla hyvin tärkeitä tulevaisuudessa niin henkilökohtaisten kuin työllistymiseen ja uraan liittyvien syiden vuoksi.

Työelämäkompetensseilla tarkoitan tässä tutkielmassa yläkäsitettä, joka sisältää laajasti positiivisesti työllistettävyyteen vaikuttavat tekijät, kun taas työelämätaito sisältää nimenomaisesti yksilön osaamisen ja taidot, jotka ovat relevantteja työtä ja työelämää ajatellen. Työelämäkompetenssi käsitteenä pitää siis sisällään työelämätaidot.

Työelämätaidot voidaan jaotella ”pehmeisiin” ja ”koviin” taitoihin (Hirst, 2001; Kamerade & Paine, 2014; Souto-Otero & Shields, 2016). Pehmeiksi taidoiksi luokitellaan kommunikaatio, tiimityöskentely, organisointi sekä asioiden johtaminen. Koviin taitoihin kuuluvat, IT-taidot liiketoimintaosaaminen sekä spesifit substanssiosaamiset (Souto-Otero & Shields, 2016). Yleistettävän jakoperusteen pehmeiden ja kovien taitojen välille esittelevät Laker ja Powell

(2011). Heidän määritelmänsä mukaan kovia taitoja voi kutsua teknisiksi taidoiksi ja pehmeitä taitoja ihmissuhdetaidoiksi. Käytännössä kovat, tekniset taidot ovat niitä, joita hyödyntäessä työskennellään työkalujen, kuten ohjelmistojen tai datan kanssa. Pehmeät taidot sen sijaan määritellään ihmissuhdetaidoiksi eli vuorovaikutukseksi sekä muiden että oman itsensä kanssa.

Työllistettävyyden kannalta erityisen tärkeitä tekijöitä ovat yksilön omaamat taidot ja kompetenssit, joita hän pystyy tarjoamaan potentiaaliselle työnantajalleen. Vaikka vaadittavat työelämätaidot, etenkin substanssiosaaminen vaihtelevat erittäin suuresti eri alojen ja tehtävien kesken, voidaan kuitenkin varmasti tunnistaa useita yleismaailmallisesti tärkeitä työelämätaitoja ja -kompetensseja. Työnantajien kaipaamia työelämätaitoja ovat esimerkiksi kyky kantaa vastuuta, päätöksentekeminen, kommunikaatio, johtajuus ja nopean muutoksen hyväksyminen (Philips & Philips, 2000, 574).

2.3 Työllistettävyyys

2.3.1 Työllistettävyyden käsite

Työllistettävyyys (*employability*) käsitteenä liittyy olennaisesti työelämän murrokseen ja työurien pirstaloitumiseen. Työllistettävyydelle käsitteenä ei ole yksiselitteistä määritelmää, vaan sitä on pyritty kuvaamaan kirjallisuudessa lukuisin eri tavoin. Nykyisin työllistettävyyys käsitetään laajana ja moniulotteisena ilmiönä, johon vaikuttavat henkilökohtaiset tekijät ja olosuhteet sekä ulkoiset tekijät (McQuaid & Lindsay, 2005.)

Vaikka ilmiö on monimutkainen ja moniulotteinen, voidaan määrittelyä yksinkertaistaa jakamalla työllistettävyyys kahteen ulottuvuuteen, absoluuttiseen ja suhteelliseen. Absoluuttinen ulottuvuus liittyy yksilön omiin kykyihin ja taitoihin, kun taas suhteellinen ulottuvuus käsittää työmarkkinoiden erilaiset tilanteet (Souto-Otero & Shields, 2016, 488). Jako näihin työllistettävyyden ulottuvuuksiin on nähtävissä myös muualla kirjallisuudessa. Esimerkiksi Kamerade ja Paine (2014, 265) kirjoittavat yksilöllisestä (*individual*) ja ulkoisesta (*external*) työllisyydestä. Näistä yksilöllinen ulottuvuus käsittää yksilön kyvyt ja taidot sekä muun muassa asenteen työtä kohtaan ja vastaa näin ollen absoluuttista ulottuvuutta. Ulkoisiin työllistettävyystekijöihin sen sijaan lukeutuvat esimerkiksi avoimien työtehtävien määrä sekä mahdolliset ennakkoluulot rekrytoinneissa (Kamerade & Paine, 2014, 265.) Ulkoinen

työllisyys on näin ollen verrattavissa suhteelliseen työllistettävyyteen. Tässä tutkielmassa käytän termejä yksilöllinen ja ulkoinen työllistettävyyys Kameraden ja Painen (2014) mukaan.

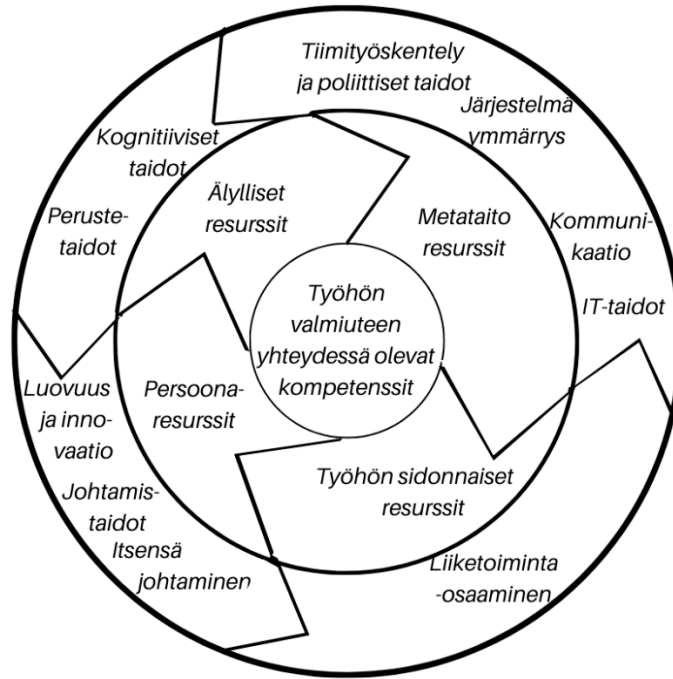
Yksilöllisen ja ulkoisen työllistettävyyden ulottuvuuksien lisäksi työllistettävyyttä voidaan luokitella myös sen ulottuvuuksien perusteella. Souto-Otero ja Shields (2016, 494) tunnistavat kolme työllistettävyyden ulottuvuutta, jotka ovat akateemiset saavutukset, (työ)kokemus sekä vapaa-ajan aktiviteetit. Vapaaehtoistoiminta lukeutuu luonnollisesti vapaa-ajan aktiviteettien kategoriaan, joka onkin kolmesta ulottuvuuksista laajin ja monipuolisin. Kategorian laajuuden vuoksi voidaan todeta, että erottautumisen näkökulmasta erilaiset vapaa-ajan aktiviteetit varmasti muodostavat runsaasti hajontaa rekrytointiprosessin hakijoiden kesken ja mahdollistavat näin erottautumisen työnantajan silmissä.

Vapaaehtoistoiminnassa mukana olemisella on vahva yhteys nimenomaan yksilölliseen työllistettävyyteen ja työelämätaitojen karttumiseen. Philips ja Philips (2000) ovat tutkineet vapaaehtoisuutta osana työllistettävyyttä korkeakouluopiskelijoiden keskuudessa. He toteavat, että vasta korkeakoulusta valmistuneille vapaaehtoistoiminta voi olla merkittävä apu uralla, sillä se kehittää vielä toistaiseksi puuttuvia työelämätaitoja sekä työkokemusta. Näin ollen vapaa-ajan aktiviteetit paikkaavat etenkin nuorilla vähäisyyttä työllistettävyyden toisen ulottuvuuden parissa.

2.3.2 Työhön valmius ja WRICM-malli

Työllistettävyyden rinnakkaiskäsitteisiin lukeutuu työhön valmius (*work-readiness*), josta Prikshat ym. (2019) puhuvat WRICM-mallista (*work-readiness integrated competence model*, vapaasti suomennettuna työhön valmiuden kompetenssimalli) kertovan artikkelinsa yhteydessä. WRICM-malli on kehitetty nimenomaan korkeakouluopiskelijoiden ja vastavalmistuneiden työhön valmiuden ja työllistettävyyden mittaamiseen. Prikshatin ym. (2019) mukaan työhön valmiutta mittaava malli on erittäin tärkeää muodostaa, vaikka käsitettä ei yksiselitteisesti kirjallisuudessa ole ainakaan toistaiseksi määritelty.

WRICM-malli esittää työhön valmiuden neljän ylä- ja kymmenen alakategorian kokonaisuutena. Neljä yläkategoriaa ovat metataitoresurssit, työhön sidonnaiset resurssit, persoonaresurssit sekä älylliset resurssit. Kuviossa 1 esitetään Prikshatin ym. (2019) kokoama kuvio WRICM-mallista vapaasti suomennetuin käsittein.



Kuvio 1. WRICM-malli (Prikshat ym. 2019)

Metataitoresurssit jakautuvat WRICM-mallissa neljään alakategoriaan: tiimityöskentely ja poliittiset taidot, järjestelmäymmärrys, kommunikaatio sekä IT-taidot. Metataitoresursseihin siis kuuluu niin kovia kuin pehmeitä työelämätaitoja aiempaa luokittelua (Hirst, 2001; Kamerade & Paine, 2014; Souto-Otero & Shields, 2016) mukaillen. Kommunikaatio ja tiimityöskentely kuuluvat selkeästi pehmeiden taitojen joukkoon, kun taas IT-taidot ja järjestelmäymmärrys ovat teknisempiä, kovia taitoja.

Työhön sidonnaiset resurssit pitävät sisällään vain yhden alakategorian, joka on liiketoimintaosaaminen. Kyseessä on poikkeuksellisen laaja kategoria, jota on vaikea määritellä yksiselitteisesti, sillä tarvittava osaaminen tässä kategoriassa vaihtelee tehtäväkohtaisesti. Liiketoimintaosaaminen on kuitenkin selkeästi määritelty aiemmassa jaossa kovien taitojen listaukseen. Persoonaresurssit ovat selkeästi kategorioista eniten pehmeiden taitojen puolella. Yläkategorian alle lukeutuvat kolme alakäsitettä, johtaminen, itsensä johtaminen ja luovuus ja innovaatiot, jotka kaikki kuuluvat ihmissuhdetaitojen listaukseen.

Neljäs yläkategoria älylliset resurssit pitää sisällään älylliset taidot ja perusteresurssit. Älyllisiin taitoihin Prikshat ym. (2019) listaavat esimerkiksi kriittisen ajattelun, ongelman ratkaisun sekä päätöksen tekemisen. Perusteresursseja he kuvaavat perustaitoina, jotka ovat pohja muulle osaamiselle. Näitä ovat esimerkiksi lukutaito ja laskutaito (Prikshat ym., 2019.)

WRICM-malli on tuore näkemys työllistettävyyteen ja työhön valmiuteen ja ottaa huomioon myös nykyajan vaatimukset, kuten esimerkiksi tietotyön merkityksen kasvamisen. Lisäksi malli on kehitetty nimenomaan korkeakouluopiskelijoiden ja valmistuneiden taitovaatimuksia ajatellen, joten malli on erittäin relevatti tämän tutkielman tavoitetta ajatellen.

2.4 Vapaaehtoisuuden, työelämäkompetenssien ja työllistettävyyden yhdistävät teoriat

2.4.1 Vapaaehtoisuuden investointimalli

Ensimmäinen tutkielman pääkäsitteet yhdistävistä teorioista on *the investment model of volunteering* eli vapaasti suomennettuna vapaaehtoisuuden investointimalli (Souto-Otero & Shields, 2016). Vaikka käännös onkin varsin suoraviivainen se kuvaa mallin keskeisintä ydintä hyvin. Souto-Otero ja Shields kuvaavat investointimallin olevan teoria siitä, kuinka vapaaehtoistoiminta voi kehittää yksilön työllistettävyyttä ammatillisesti relevantin tiedon ja kompetenssien kerryttämisen kautta. Näin ollen investointimallin nimessäkin esiintyvä sana 'investointi' voidaan nähdä henkilön ajan sijoittamisena omaan osaamiseensa ja omaan työllistettävyyteensä kehittämiseen vapaaehtoistoiminnan tarjoamin keinoin.

Kuvatussa omaan osaamiseen investoimisesta puhutaan myös inhimillisen pääoman kerryttämisen käsitteellä, kuten esimerkiksi Kakoli ja Ziemek (2000) tekevät. Heidän mukaansa investointimalli edustaa vapaaehtoisen halua kerryttää työn kannalta relevanttia kokemusta tai vaihtoehtoisesti viestiä omasta kyvykkyydestään. Osaamisen viestiminen linkittyy vahvasti seuraavassa alaluvussa esiteltävään signaalointiteoriaan, jonka hyödyntäminen voidaan nähdä tietynlaisena edellytyksenä sille, että investointimallin voidaan nähdä tuottavan vapaaehtoiselle hyötyä.

2.4.2 Osaamisen signaalointiteoria

Signaalointiteoria (*signalling theory*) on malli, joka vapaaehtoisuuden kontekstiin sovellettuna tarkoittaa vapaaehtoisena toimivan kykyä viestiä omasta osaamisestaan potentiaaliselle

työnantajalle. Signaalointiteorian mukaan vapaaehtoistoimintaa voidaan käyttää signaloinnin välineenä, jolla vapaaehtoisen potentiaalia voidaan tehdä näkyväksi (Katz & Rosenberg, 2005.)

Kuten jo esimerkiksi investointimallin yhteydessä on todettu, vapaaehtoistoiminta kehittää lukuisia eri taitoja, jotka voidaan nähdä investointina vapaaehtoisen omaan osaamiseen. Investointimalli on kuitenkin vain osa mahdollista työllistettävyyden parantamista vapaaehtoistoiminnan keinoin. Jotta investointimallin mukaiset kerrytetyt taidot voidaan tuoda esille ja niistä voi olla hyötyä esimerkiksi työllistymisen yhteydessä, täytyy osaaminen tehdä näkyväksi. Tähän tarvitaan osaamisen signalointia.

Esimerkiksi Katz ja Rosenberg (2005) tunnistavat, että vapaaehtoistoimintaan osallistuvat useimmiten altruistiset ihmiset. Heidän mukaansa altruismi on työyhteisöä ja sen tehokkuutta selkeästi hyödyttävä ominaisuus, joten työnantajat pyrkivät rekrytoimaan altruistisia työntekijöitä. Koska kyseinen abstrakti ominaisuus ei ole suoraan todettavissa, voidaan vapaaehtoistoimintaan osallistumista käyttää näyttönä altruismista. Tässä tilanteessa voidaan todeta, että vapaaehtoistoimintaan osallistuminen on vahva signaali potentiaalisesta työntekijästä ja lisää näin ollen yksilön työllistettävyyttä työnantajan silmissä (Katz & Rosenberg, 2005.)

Signaalointiteoria eroaa siinä mielessä investointimallista olennaisesti, että taitojen varsinainen kertyminen ei ole edellytys signaloinnin onnistumiselle. Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen itsessään voidaan nähdä signaalina, joka viestii persoonasta ja taidoista työnantajille (Souto-Otero & Shields, 2016, 491). Tämä on varmasti myös yksi selittävä tekijä Katzin ja Rosenbergin (2005) havaitseman ilmiön taustalla: myös lähtökohtaisesti egoistisesti toimivat henkilöt voivat osallistua altruistiseen vapaaehtoistoimintaan juuri sen signalointiarvon vuoksi.

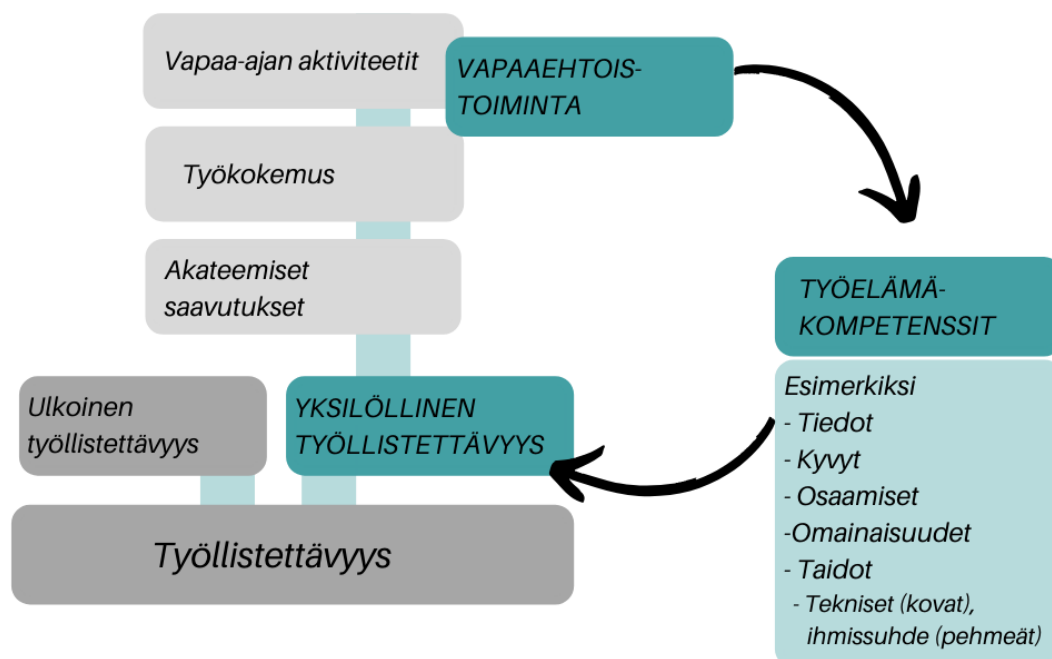
Yksi osa signaloinnin merkitystä on myös vapaaehtoistoiminnan kehittämä itsevarmuus ja luotto omiin kykyihin. Esimerkiksi Hirst (2001) tutki vapaaehtoisuuden ja työllistymisen yhteyttä. Hänen tutkimuksessaan takaisin työelämäään vapaaehtoistoiminnan kautta päässeet henkilöt mainitsivat usein tärkeäksi syyksi vapaaehtoisuuden kasvattaman itsevarmuuden. Itsevarmuuden kasvu liittyy olennaisesti uskallukseen viestiä omasta osaamisesta paremmin potentiaaliselle työnantajalle.

2.5 Käsitteet yhdistävä teorianmalli

Edellä määrittelemäni käsitteet *vapaaehtoistoiminta*, *työelämäkompetenssit* ja *yksilöllinen työllistettävyyys* ovat yhteydessä toisiinsa kuvion 2 esittämällä tavalla. Vapaaehtoistoiminnan

voidaan nähdä kerryttävän työelämäkompetensseja, jotka puolestaan ovat yhteydessä parantuneeseen yksilölliseen työllistettävyyteen. Vapaaehtoisuutta tarkastellaan tässä tutkielmassa työllistettävyyden ja työelämäkompetenssien näkökulmasta. Vapaaehtoisten erilaiset roolit kehittävät monipuolista osaamista, jonka yhteyttä vapaaehtoisten omaan kokemukseen työllistettävyydestä (*self-perceived employability*) tutkitaan tarkemmin nimenomaan työelämäkompetenssien näkökulmasta.

Tässä tutkielmassa työelämäkompetenssit nähdään ennen kaikkea vapaaehtoisuuden ja työllistettävyyden yhdistävinä tekijöinä. Vapaaehtoistoiminnan voidaan nähdä kerryttävän erilaisia työelämäkompetensseja, kuten mainittuja taitoja, kykyjä ja myös verkostoja, jotka vaikuttavat positiivisesti yksilön työllistettävyyteen. Laajasti tulkiten työelämäkompetenssit ovat siis erilaisia kykyjä ja taitoja sekä kontakteja ja verkostoja, jotka auttavat yksilöä kohti parempaa työsuoritusta. Taitojen ja osaamispainotusten listaus tutkimuksen kyselylomakkeessa rakentuu pitkälle aiemmin esiteltyjen pehmeiden ja kovien taitojen (Hirst, 2001; Kamerade & Paine, 2014; Souto-Otero & Shields, 2016) sekä Philips ja Philips (2000) artikkelin listaamien taitojen varaan. Esimerkiksi Philips ja Philips (2000) listaavat työnantajien arvostamiksi taidoiksi kyvyn ottaa vastuuta, aloitteellisuuden, päätöksentekokyvyn, kommunikaatiotaidot, ongelman ratkaisutaidot, muutoksen hyväksymisen, työmoraalin sekä itsensä johtamisen.



Kuvio 2. Käsitteet yhdistävä malli

Kuviossa 2 olen luonnostellut tutkielmani käsitteiden välistä yhteyttä. Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen kerryttää parhaassa tapauksessa runsain mitoin työelämäkompetensseja, jotka voivat olla tietoja, kykyjä, osaamista, ominaisuuksia, taitoja, sosiaalisia kontakteja sekä verkostoja. Nämä työelämäkompetenssit parantavat yksilön potentiaalia työllistyä ja johtavat näin ollen parantuneeseen yksilölliseen työllistettävyyteen.

Yksilöllinen työllistettävyyden on käsitteenä alisteinen työllistettävyydelle, jonka osaksi kuuluu myös ulkoinen työllistettävyyden, joka liittyy yksilöstä riippumattomiin tekijöihin. Yksilöllisen työllistettävyyden osaksi sen sijaan lukeutuvat akateemiset saavutukset, työkokemus sekä vapaa-ajan aktiviteetit. Näistä vapaaehtoistoiminta kuuluu selkeästi vapaa-ajan aktiviteettien kategoriaan, mutta on rinnastettavissa osin myös työkokemukseen.

Tutkimuksen hypoteesina on, että vapaaehtoistoiminta vaikuttaa positiivisesti yksilölliseen työllistettävyyteen työelämäkompetenssien kertymisen kautta.

3 METODOLOGIA

3.1 Kvantitatiivinen tutkimus ja aineiston kerääminen

Tutkimukseni pyrkii tunnistamaan, millä tavoin vapaaehtoistoiminnassa ainejärjestön hallituksessa kerrytetty osaaminen voi olla hyödyksi työelämässä. Tavoitteena on tutkia mahdollisia kerrytettyjä kompetensseja sekä asenteita oman työllistettävyyden kehittämiseen liittyen. Näitä tietoja olen lähtenyt kartoittamaan kohdejoukolle lähetettävän kyselylomakkeen keinoin.

Tutkimus on toteutettu kvantitatiivisin menetelmin ja siinä on pyritty saamaan mahdollisimman laaja, määrällinen näkökulma ilmiöön. Aktiivitoimijoiden kokemuksia työllistettävyyden paranemisesta ja ainejärjestötoiminnan hyödyllisyydestä työelämäkompetenssien kertymiselle on pyritty saamaan määrälliseen, numeeriseen muotoon väittämien avulla. Näin tutkielmaan on saatu esimerkiksi kvalitatiivista tutkimusta suurempi määrä vastaajia kertomaan kokemuksiaan.

Aineisto on kerätty sähköisellä kyselylomakkeella, joka on osoitettu kauppatieteiden ainejärjestöjen aktiivitoimijoille. Rajausta kyselyyn vastaajien kesken tehtiin niin, että lomake osoitettiin viimeisimpien vuosien (2018 ja 2019) hallitustoiminnassa mukana olleille henkilöille. Rajausta tarkennetaan koskemaan vain niitä järjestöjä, joiden hallitustoimijoille ei makseta minkäänlaista kuukausittaista palkkaa tai palkkiota. Näin varmistetaan, että tutkimus käsittelee vapaaehtoisuutta sen aiemmin määritellyssä muodossa; pyyteettömänä ja palkattomana toimintana tietyn tärkeäksi koetun asian puolesta. Näiden kriteerien jälkeen koko vastaajajoukko on reilun 200 hengen suuruinen ja käsittää 12:sta eri kylteriainejärjestön toimijoita (liite 3).

Tutkielmani kyselylomake rakentuu kuudesta osiosta, joista varsinaisesti neljä osiota sisältää kysymyksiä. Järjestyksessään ensimmäinen osio esittelee tutkimuksen vastaajalle, toinen osio kartoittaa vastaajan taustatiedot, kun taas osiot 3 – 5 keskittyvät itse tutkimusongelman käsittelyyn eli vapaaehtoistoiminnan ja työllistettävyyden mahdolliseen yhteyteen sekä taitoihin, joita ainejärjestön hallituksessa toimiminen kerryttää. Viimeisessä osiossa vastaajalle tarjotaan vielä mahdollisuutta ottaa yhteyttä tutkimuksesta mahdollisesti heränneiden kysymysten osalta.

Ensimmäisessä tutkimuksen teemoihin keskittyvässä osiossa (osio 3), ”Ainejärjestötoiminnan kehittämät taidot” vastaajia pyydettiin arvioimaan 5-portaisella Likertin asteikolla, kuinka samaa mieltä he olivat väittämien kanssa. Asteikolla 5 merkitsee, että vastaaja on täysin samaa mieltä siitä, että ainejärjestötoiminta kehittää nimettyä taitoa, kun taas 1 tarkoittaa, että hän on täysin eri mieltä väittämän kanssa. Väittämät keskittyivät listaamaan erilaisia taitoja, joita vapaaehtoistoiminta voisi kehittää.

Aiemmassa luetellut taidot ovat listattuna kyselylomakkeen kolmannessa osiossa. Lisäksi arvioitaviin taitoihin kuuluvat muun muassa liikkeen johdollinen osaaminen, IT-taidot, tiimityötaidot ja organisointi, jotka muun muassa Souto-Otero ja Shields (2016) luokittelevat joko koviksi tai pehmeiksi taidoiksi. Kameraden ja Painen (2014) noudattamaa jakoa mukaillen voidaan tarkastella, kehittääkö vapaaehtoistoiminta ainejärjestön hallituksessa enemmän kovia vai pehmeitä taitoja työelämää ajatellen. Tämän lisäksi voidaan tarkastella mitä muita taitoja jaottelun ulkopuolelta on mahdollista edistää ainejärjestötoiminnassa. Mainittuja taitoja voidaan peilata ja sijoittaa myös Prikshatin ym. (2019) WRICM -malliin, jonka perusteella tarkastelu saa jälleen uusia ulottuvuuksia.

Kyselylomakkeen neljännessä osiossa ”Ainejärjestötoiminnan merkitys työelämäosaamisen kannalta” vastaajia pyydettiin arvioimaan, ovatko he samaa mieltä työelämätaitoja työllistettävyyttä koskevien väittämien kanssa. Käytössä on jälleen 5-portainen Likertin asteikko. Osiossa tarkastellaan aiemmin kartoitettujen taitojen lisäksi esimerkiksi vastaajien kokemusta vapaaehtoistoiminnan kerryttämistä verkostoista sekä työelämäkontakteista.

Viidennen osion ”Työelämätaidot uralla” alussa vastaajia pyydetään arvioimaan omaa työllistettävyyttään ja kertomaan, onko ainejärjestön hallitustoiminta heidän mielestään parantanut heidän omaa työllistettävyyttään ja ammattitaitoaan. Osion ensimmäiset kysymykset nojaavat vahvasti esimerkiksi Souto-Oteron ja Shieldsin (2016) käsittelemään vapaaehtoistoiminnan investointimalliin.

”Työelämätaidot uralla” -osion seuraavissa kysymyksissä vastaajia pyydetään arvioimaan aiempien osioiden tavoin Likertin asteikolla sitä, kuinka ainejärjestötoiminta on parantanut heidän menestymistään työelämässä. Yksittäisiä arvioinnin kohteita erilaiset työllistymisen ja työelämän osa-alueet kuten uran rakentaminen ja työnhaku. Lomake sisältää kysymysosioiden lopussa myös avoimia kysymyksiä, jotka voivat analysointivaiheessa tarkentaa ja avata tiettyjä kyselyn vastauksia tai mahdollisesti myös herättää aivan uusia mahdollisia tutkimuksen linjoja. Kysymyslomake löytyy liitteestä 1.

3.2 Aineisto ja vastaajien taustatiedot

Tutkielman sähköinen kyselylomake suunnattiin kylteriainejärjestöjen hallitustoimijoille vuosilta 2018 ja 2019. Vastaajien lopullinen lukumäärä aineistossa oli 71 (n=71). Lomakkeen alussa vastaajilta tiedusteltiin, ovatko he olleet jonkin kylterihallituksen toiminnassa mukana vuonna 2018 ja/tai 2019 sekä lisäksi ovatko vastaajat osallistuneet toimintaan saamatta kuukausittaista palkkaa tai palkkiota toiminnastaan. Mikäli vastaus molempiin kysymyksiin oli kyllä, vastaus hyväksyttiin osaksi otosta. Kaikki vastaukset hyväksyttiin, joten n=71. Liitteessä 2 esitellään taustatiedot laajemmin taulukon muodossa.

Vastaajista reilu 70 % (71,8 %, n=51) oli naisia ja hieman vajaa 30 % (28,2 %, n=20) miehiä. Vastaajat ovat iältään 20-27 -vuotiaita (syntymävuodet 1998-1992). Yleisin vastaus kysymykseen syntymävuodesta oli 1996 (33,8 %, n=24). Kyselyyn vastanneista suurin osa on aloittanut hallitusaktiiveina toisen opiskeluvuotensa aikana (60,6 %, n=43). Seuraavaksi yleisin aika aloittaa hallitustoiminnassa on ollut 3. opiskeluvuosi (21,1 %, n=15). Yksikään vastaajista ei ole aloittanut hallitustoimikauttaan 5. vuonna tai myöhemmin opinnoissa.

Vastaajista suuri osa on ollut palkkatöissä opiskelujen ja hallitus kautensa aikana. 31 % (n=22) vastaajista ilmoitti tehneensä palkkatöitä koko hallitus kautensa ajan, hieman pienempi osuus (28,2 %, n=20) on ollut palkkatöissä osan ajasta. Loput reilut 40 % (40,8 %, n=29) eivät ole tehneet palkkatöitä hallitus kautensa aikana. Vastaajia oli lähes kaikista kyselyssä mukana olevasta kauppatieteiden ainejärjestöistä. Tutkimuksen piiriin kuului 12 järjestöä (ks. liite 3), joista vastauksia saatiin 11:sta järjestöstä.

3.3 Aineiston analysointi

Hallitustoimijoilta saatuja vastauksia on analysoitu kvantitatiivisin menetelmin. Käytössä olevat metodit ovat olleet esimerkiksi keskiarvovertailuja ja ristiintaulukointeja valituista, relevanteista muuttujista. Tämän lisäksi keskiarvoja selittäviä tekijöitä on haettu avoimista kysymyksistä. Keskiarvovertailujen avulla tutkitaan esimerkiksi, kuinka merkittävässä määrin vastaajat kokevat tiettyjen taitojen kertyneen vapaaehtoistoimintaan osallistumalla. Tämän lisäksi keskiarvovertailuilla voidaan kartoittaa, millaisissa tilanteissa vastaajat kokevat ainejärjestötoiminnan tuoman osaamisen olleen erityisesti hyödyksi työelämässä.

Ristiintaulukoinnin avulla pyritään kartoittamaan koetun työllistettävyyden yhteyttä siihen, kokeeko vastaaja juuri ainejärjestötoiminnan parantaneen yksilöllistä työllistettävyyttä.

Aineistoa on analysoitu peilaten sitä kuvion 2 esittämään yhteyteen työllistettävyyden, työelämäkompetenssien ja vapaaehtoistoiminnan välillä. Myös aiemmin esitelty teorian vapaaehtoisuudesta ovat tarkastelussa mukana. Erityisesti keskitytään tarkastelemaan, mitä taitoja ainejärjestötoiminta on vastaajien mielestä kehittänyt. Näistä taidoista tarkastellaan eroa pehmeiden ja kovien taitojen kehittymisen välillä. Kovien ja pehmeiden taitojen tarkastelussa noudatetaan Kameraden ja Painen (2014) sekä Lakerin ja Powelin (2011) luomaa jakoa kategorioiden välillä. Molemmat aiemmat tutkimukset on esitelty aiemmin teorialuvussa.

Myös koettua yksilöllistä työllistettävyyttä pyritään arvioimaan vastaajien omien kokemusten perusteella yhdistellen niin strukturoituja kuin avoimia kysymyksiä. Avointen kysymysten perusteella on listattu taitoja, joiden kertymisen vastaajat kokevat erityisen merkittäväksi ainejärjestötoiminnassa. Lisäksi avointen kysymysten avulla on kartoitettu tilanteita, joissa ainejärjestötoiminnan kerryttämät työelämäkompetenssit ovat jo tähän mennessä olleet eduksi työelämässä.

4 TUTKIMUKSEN TULOKSET

4.1 Ainejärjestötoiminnan kehittämät taidot

4.1.1 Merkittävimmät kertyvät taidot

Vastausten kartoittamiseksi vastaajia pyydettiin arvioimaan 5-portaisella Likertin asteikolla, kuinka samaa mieltä he olivat siitä, että ainejärjestötoiminta kehittää valikoituja taitoja. Taulukossa 1 on esitetty lomakkeessa kysytyt 17 taitoa niiden saamien keskiarvojen mukaisessa järjestyksessä korkeimmasta keskiarvosta alkaen.

Taulukko 1. Ainejärjestötoiminnassa kertyvät taidot

| Taito | Keskiarvo | Mediaani |
|----------------------------------|-----------|----------|
| Tiimityöskentely | 4,90 | 5 |
| Vastuun kantaminen | 4,86 | 5 |
| Päätösten tekeminen | 4,80 | 5 |
| Ajanhallinta ja aikataulutus | 4,73 | 5 |
| Aloitteellisuus | 4,72 | 5 |
| Sosiaaliset taidot | 4,69 | 5 |
| Ongelmanratkaisu | 4,66 | 5 |
| Kommunikaatio ja viestintä | 4,65 | 5 |
| Itsensä johtaminen | 4,59 | 5 |
| Johtamistaidot, tiimin vetäminen | 4,46 | 5 |
| Muutoksen hyväksyminen | 4,46 | 5 |
| Työmoraali | 4,45 | 5 |
| Asiakaspalvelutaidot | 3,68 | 4 |
| Liiketoimintaosaaminen | 3,54 | 4 |
| Talousosaaminen | 3,51 | 4 |
| IT-taidot | 3,07 | 3 |
| Kielitaidot | 2,48 | 2 |

Kuten taulukosta 1 voidaan havaita, suuressa osassa listatuista taidoista keskiarvo on varsin korkea. Luetelluista 17:sta taidosta 12 on keskiarvoltaan yli 4, joka tarkoittaa sitä, että suurin osa vastaajista on samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että ainejärjestötoiminta kerryttää kyseistä taitoa. Myös suurimassa osassa taidoista esiintyvä mediaani 5 kertoo siitä, että vastaajien mielestä ainejärjestötoiminnan koetaan erityisen vahvasti kehittävän mainittuja taitoja. Listauksen kärjessä ovat tiimityöskentely, vastuun kantaminen, päätösten tekeminen, ajanhallinta ja aikataulutusta sekä aloitteellisuus. Viimeisiksi listauksessa jäävät IT-taidot ja kielitaidot.

Myös tämän osion avoimen kysymyksen perusteella voidaan sanoa, että samat taidot nousevat keskiöön. Avoimessa kysymyksessä vastaajia pyydettiin listaamaan kolme heidän mielestään tärkeintä taitoa, joita ainejärjestötoiminta kehittää. Listatut tärkeimmät taidot saivat olla edellä esitetyistä taidoista tai listauksen ulkopuolelta. Avoimista vastauksista koostettu taulukko on esitelty liitteessä 4. Korkeimmalle tässä listauksessa nousivat ajanhallinta ja tiimityöskentely. Näiden tärkeiksi taidoiksi nostettiin muun muassa vastuunkantaminen, itsensä johtaminen, johtamistaidot/tiimin vetäminen sekä sosiaaliset taidot.

Sekä avoimen kysymyksen vastauksia, että Likertin asteikollisten kysymysten keskiarvoja tarkastellessa erityisesti kolme tiettyä taitoa nousevat ylitse muiden. Nämä ovat ajanhallinta, tiimityöskentely ja vastuun kantaminen. Näiden voidaan siis todeta olevan vastaajien mielestä merkittävimmät ainejärjestötoiminnassa kertyvät taidot.

4.1.2 Tekniset taidot ja ihmissuhdetaidot

Teorialuvussa esitellyn jaon mukaisesti taitoja voidaan luokitella joko pehmeisiin tai koviin taitoihin. Esimerkiksi Kameraden ja Painen (2014) mukaan pehmeitä taitoja ovat esimerkiksi kommunikaatio, tiimityöskentely, rutiinit ja ajanhallinta sekä itsensä hallinta. Koviksi taidoiksi he luokittelevat IT-taidot, kielitaidot, liiketoimintaosaamisen sekä asiakaspalvelutaidot. Souto-Oteron ja Shieldsin (2016) jako on pitkälle samankaltainen, he lisäävät pehmeiden taitojen listaukseen lisäksi organisointitaidot.

Taulukossa 2 esitetään jako kovien ja pehmeiden taitojen välillä sekä taitoihin liittyvät keskiarvot ja mediaanit. Kuten taitojen saamien numeroarvojen perusteella voidaan selkeästi huomata, vapaaehtoistoiminta ainakin ainejärjestön hallitustoiminnan kontekstissa kerryttää huomattavasti enemmän pehmeitä kuin kovia taitoja.

Taulukko 2. Ainejärjestötoiminnassa kertyvät kovat ja pehmeät taidot

| Taito | Keskiarvo | Mediaani |
|------------------------------|-----------|----------|
| Kovat taidot | | |
| IT-taidot | 3,07 | 3 |
| Kielitaidot | 2,48 | 2 |
| Liiketoimintaosaaminen | 3,54 | 4 |
| Asiakaspalvelutaidot | 3,68 | 4 |
| | | |
| Pehmeät taidot | | |
| Kommunikaatio ja viestintä | 4,65 | 5 |
| Tiimityöskentely | 4,90 | 5 |
| Ajanhallinta ja aikataulutus | 4,73 | 5 |
| Itsensä johtaminen | 4,59 | 5 |

Aiemmin kuvattu ainejärjestötoiminnan luonne selittää osaltaan, miksi juuri pehmeät taidot kertyvät erityisen paljon tässä vapaaehtoistoiminnassa. Ainejärjestötoiminta on usein hyvin projektiluontoista ja vuorovaikutukseen perustuvaa. Vaikka projektiluontoisuus edellyttää joskus myös esimerkiksi järjestelmäosaamista, on pääpaino toiminnassa kuitenkin itsensä johtamisessa, tiimityöskentelyssä, päätöstentekemisessä ja vastuun kantamisessa, kuten edellisessä alaluvussa todettiin. Nämä mainitut taidot ovat selkeästi pehmeiden taitojen puolella.

4.2 Ainejärjestötoiminnan merkitys työelämäosaamisen kannalta

Kyselylomakkeessa pyrittiin kartoittamaan vastaajien asenteita suhteessa asetettuihin yhdeksään väittämään. Väittämät painottuivat ainejärjestötoiminnan merkityksellisyyteen uusien taitojen kerryttämisessä. Joukossa oli myös olennaisesti koettuun yksilölliseen työllistettävyyteen liitoksissa olevia väittämiä. Taulukkoon 3 on listattuna edellisen osion tavoin väittämien saama vastausten keskiarvo sekä mediaani niin, että suurimman keskiarvon saanut väittämä on esitetty tuloksissa ensimmäisenä.

Taulukko 3. Koettu työllistettävyys ja kertyvät kompetenssit ainejärjestötoiminnassa

| Väittämä | Keskiarvo | Mediaani |
|---|-----------|----------|
| Voin oppia ainejärjestötoiminnassa asioita, joita en voi oppia kursseilla | 4,86 | 5 |
| Mielestäni ainejärjestötoiminta kehittää vuorovaikutustaitoja | 4,77 | 5 |
| Mielestäni ainejärjestötoiminta on hyvä mahdollisuus kerryttää uutta osaamista ja uusia taitoja | 4,75 | 5 |
| Olen oppinut ainejärjestössä toimiessani käytännön taitoja | 4,68 | 5 |
| Mielestäni ainejärjestötoiminta edistää työelämäkontaktien saamista | 4,42 | 5 |
| Mielestäni ainejärjestötoiminta on hyvä mahdollisuus kerryttää työkokemusta | 4,13 | 4 |
| Ainejärjestötoiminta on mielestäni tärkeää (työelämä)osaamisen kannalta | 4,10 | 4 |
| Ainejärjestötoiminta tukee opiskeluni | 3,25 | 3 |
| En koe, että ainejärjestötoiminta on parantanut työelämätaitojani | 1,44 | 1 |

Ensimmäinen havainto taulukosta on se, että keskiarvot ja mediaanit ovat edellisen osion tavoin varsin korkeita. Myös tässä osiossa merkittävä osa väittämistä sai keskiarvon, joka on usein varsin merkittävästikin yli 4. Edellisen osion tavoin mediaani 5 toistuu jälleen suuressa osassa väittämiä. Taulukosta 3 voidaan huomata, että keskiarvollisesti merkittävimmäksi väittämäksi nousee väittämä ”Voin oppia ainejärjestötoiminnassa asioita, joita en voi oppia kursseilla”. Koska vastaajat ovat yliopisto-opiskelijoita, voidaan ilmaus todennäköisimmin käsittää koskemaan korkeakoulutuksen kursseja. Tässä voidaan nähdä yhteys työllistettävyyden osa-alueiden ”akateemiset saavutukset” ja ”vapaa-ajan aktiviteetit” välillä.

Huomion arvioisia väittämiä löytyy tuloksista myös lisää. ”Mielestäni ainejärjestötoiminta kehittää vuorovaikutustaitoja” linkittyy vahvasti edellisessä alaluvussa käsiteltyihin taitojen kertymisen puoleen sekä pehmeiden taitojen kertymisen merkitykseen ainejärjestötoiminnassa. Väittämä vahvistaa edellisessä alaluvussa havaittua yhteyttä ainejärjestötoiminnan ja parantuneiden pehmeiden taitojen välillä. Väitteistä alhaisimman pistemäärän saanut on ”en koe, että ainejärjestötoiminta on parantanut työelämätaitojani”. Mediaani tässä vastauksessa on 1 ja keskiarvokin jää alle 1,5. Toisin sanoen vastaajat ovat vahvasti eri mieltä väittämän kanssa.

Tämä kertoo siitä, että koettu yksilöllinen työllistettävyyys kasvaa vastaajien mukaan merkittävästi ainejärjestötoiminnassa. Seuraavassa alaluvussa tarkastelemme lisää nimenomaan koetun työllistymiskyvyn ja ainejärjestötoiminnan yhteyttä.

4.3 Työelämätaidot uralla

Vastaajia pyydettiin arvioimaan oma työllistettävyytensä 5-portaisella Likertin asteikolla. Tämän jälkeen heitä pyydettiin ottamaan kantaa väitteeseen ”koen, että hallitustoiminta on parantanut työllistettävyyttäni ja ammattitaitoani”. Tämän jälkeen vastaajia pyydettiin arvioimaan aiemminkin esitellyllä Likertin asteikolla, kuinka ainejärjestötoiminnassa kerrytetty osaaminen on ollut tai todennäköisesti tulee olemaan hyödyksi työelämän erilaisissa tilanteissa. Lopuksi heille tarjottiin mahdollisuus kertoa avoimen kysymyksen vastauksessa, millaisissa tilanteissa hallitustoiminnassa kertynyt osaaminen on ollut tähän mennessä eduksi työelämässä.

Suuri osa vastaajista myös (78,9 %, n = 56) kertoo, että työelämävalmiuksien kertyminen on heille merkittävä motiivi ainejärjestötoiminnassa. Avoimessa kysymyksessä kysyttiin toimijoiden mahdollisia muita motivaatioita ainejärjestötoimintaan osallistumiselle. Useimmiten motiiviksi avoimessa kysymyksessä nimettiin sosiaalisten kontaktien kertyminen sekä vapaaehtoistoiminnan vastavuoroisuus. Toimijoita ohjasivat siis niin altruistiset kuin egoistiset motiivit. Vastaajat kokivat oman työllistettävyytensä tällä hetkellä varsin hyväksi. Keskiarvo tälle väittämälle oli 4,20 ja mediaani 4. Suurin osa (87,3 %) vastaajista koki myös, että ainejärjestön hallitustoiminta on parantanut heidän työllistettävyyttään ja ammattitaitoaan. Taulukossa 4 on esitetty ristiintaulukointi kahden koettua työllistettävyyttä käsittelevän muuttujan välillä.

Taulukko 4. Ristiintaulukointi ainejärjestötoimintaan osallistumisesta ja koetusta työllistettävyydestä

| Koen että hallitustoiminta on parantanut työllistettävyyttäni ja ammattitaitoani | | | | | |
|--|---|----|---------------|-------|-------|
| | | Ei | En osaa sanoa | Kyllä | Total |
| Kuinka hyväksi koet työllistettävyytesi tällä hetkellä? | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | 3 | 0 | 2 | 8 | 10 |
| | 4 | 1 | 4 | 29 | 34 |
| | 5 | 0 | 1 | 25 | 26 |
| Total | | 1 | 8 | 62 | 71 |

Kuten taulukosta 4 huomataan, suuri osa vastaajista on sitä mieltä, että heidän työllistettävyytensä on 4, hyvä tai 5, erittäin hyvä. Vastaavasti suurin osa on myös ilmoittanut, että ainejärjestötoimintaan osallistuminen on parantanut heidän työllistettävyyttään. Ristiintaulukointi näiden muuttujien välillä on vastausten suuren yksimielisyyden vuoksi varsin painottunut tiettyihin vastauksiin. Taulukosta 4 voidaan havaita vain yksittäisiä poikkeamia yleisestä mielipiteestä, jonka perusteella vastaajat kokevat työllistettävyytensä hyväksi ainakin osittain ainejärjestötoiminnan ansiosta.

Viimeisen kysymysosion väittämien avulla pyrittiin tunnistamaan, millaisissa tilanteissa erityisesti ainejärjestötoiminta koetaan hyödylliseksi työelämän puitteissa. Taulukkoon 5 on koottu edellisten osioiden tavoin keskiarvot ja mediaanit suuruusjärjestyksessä keskiarvon mukaisesti jokaisesta väittämästä kysymyslomakkeen osiosta 5.

Taulukko 5. Ainejärjestötoiminnan hyödyt työelämäkontekstissa

| Kuinka ainejärjestötoiminnassa kerryttämäsi osaaminen on ollut tai uskot että tulee olemaan sinulle hyödyksi | Keskiarvo | Mediaani |
|--|-----------|----------|
| Työnhaussa | 4,31 | 4 |
| Uran rakentamisessa | 3,97 | 4 |
| Lisävastuun saamisessa työpaikalla | 3,96 | 4 |
| Uralla etenemisessä | 3,56 | 4 |
| Työpaikan vaihtamisen yhteydessä | 3,49 | 3 |

Työnhaku on vastaajien mielestä merkittävin yksittäinen uraan liittyvä tilanne, jossa vapaaehtoistoiminnasta on ollut tai tulee tulevaisuudessa olemaan hyötyä. Tämä nousi merkittävästi esiin myös viimeisen osion avoimessa kysymyksessä: ”Tuleeko mieleesi tilannetta, jossa ainejärjestön hallituksessa kerryttämäsi osaaminen olisi ollut sinulle eduksi työelämässä? Millainen tilanne oli kyseessä?” Avoimesta kysymyksestä pystyttiin tunnistamaan useita erilaisia tilanteita ja taitoja, jotka nousivat vastaajille mieleen heidän oman kokemuksensa perusteella. Näistä useimmiten mainittiin juuri työnhaku tai työn saaminen.

Taulukko 6. Ainejärjestötoiminnan edut käytännön tilanteissa, avoimet vastaukset

| Alakategoria | Yläkategoria |
|---|---|
| Työnhaku | Työllistyminen ja työn saaminen |
| Työkokemuksen kertyminen toiminnassa | |
| Aiempi kokemus vastaa työelämän haasteita | |
| Referenssi | |
| Kiinnostus kerrytettyyn osaamiseen | |
| Käytännönläheisyys | Lisävastuu kerrytetyn osaamisen perusteella |
| Lisävastuun saaminen työnyhteydessä (projektit) | |
| Ratkaisujen tekeminen | Valmius toimia ja ottaa vastuuta |
| Paineen alla toimiminen / stressin sieto | |
| Vastuunottaminen/kantaminen | |
| Kylmäsoitto | |
| Kontaktit | Verkostot |
| Tiimien vetäminen | Johtaminen |
| Viestintä, kommunikointi | Vuorovaikutus |
| Sosiaalisuus | |
| Oma-aloitteisuus | |
| Asiakaspalvelu | |
| Järjestötoiminnan neuvominen | Järjestötoimintaosaaminen |
| Kokoustaidot | |
| Oman osaamisen toteen näyttäminen | Signalointi |
| Itsevarmuus | |
| IT-osaaminen | Järjestelmäosaaminen |
| Tutut työkalut | |
| Arvostuksen puute | Ristiriitaisuus arvostuksessa |
| Arvostus | |

Taulukossa 6 on listattuna edellä esiteltyyn avoimeen kysymykseen saatuja vastauksia ryhmiteltynä kategorioittain. Avoimeen kysymykseen vastasi 27 kyselyyn osallistunutta. Heistä suurin osa mainitsi useamman kuin yhden tilanteen, jossa ainejärjestötoiminnassa kerrytetty osaaminen on ollut heille hyödyksi työelämässä. Joukossa oli useampia vastauksia, joissa kerrottiin, että vastaaja oli saanut esimerkiksi kesätöitä ainejärjestön hallituksessa hankkimiensä kontaktien, taitojen tai mahdollisuuksien ansiosta. Tämä selittää osaltaan taulukossa 5 esiintyvää korkeaa keskiarvoa työnhaun väittämän kohdalla.

Työllistymisen ja työn saamisen yläkategoria on siis merkittävässä määrin edustettuna avoimissa vastauksissa. Taulukossa 5 esiintyvistä väittämistä myös lisävastuun saaminen työpaikalla nousi avoimissa vastauksissa esiin. Vastaajien mukaan he olivat esimerkiksi saaneet työpaikallaan vastuuta projektien parissa nimenomaan, koska olivat toteuttaneet vastaavanlaisia projekteja jo aiemmin ainejärjestötoiminnan parissa.

Myös avoimissa vastauksissa korostuivat aiemmin mainitut pehmeät taidot, joita edustavat yläkategorian vuorovaikutus alla olevat alakategoriat. Tämän lisäksi esiin nousivat myös tekniset kovat taidot, jotka löytyvät yläkategoriasta järjestelmäosaaminen. Vaikka aiemmin listattujen taitokeskiarvojen mukaisesti järjestelmäosaaminen ei kehity yhtä merkittävästi, kuin ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot, on ainejärjestötoiminnalla vastaajien mukaan vaikutusta myös tekniseen osaamiseen. Esimerkiksi vastaajat ovat kertoneet avoimessa kysymyksessä, että he ovat päässeet hyödyntämään ainejärjestötoiminnassa hankittua osaamista työpaikalla tai työnhaussa.

Tiivistäen voitaisiin sanoa, että kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta vastaajien koetun työllistettävyyden paranevan merkittävästi. Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen parantaa aktiivien ihmissuhdetaitoja heidän mukaansa runsaasti ja avointen vastausten perusteella myös kovien taitojen osaaminen on ollut hyödyksi. Kaikkien konkreettisimmin parantunut työllistettävyyden voidaan havaita työllistymisenä, josta useampikin vastaaja kertoi avoimissa kysymyksissä.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Vapaaehtoistoiminnan ja työllistettävyyden välinen yhteys

5.1.1 Johtopäätökset tutkimuskysymysten näkökulmasta

Tämän tutkielman tarkoitus on ollut kartoittaa vapaaehtoistoimintaan osallistuminen, työelämäkompetenssien ja yksilöllisen työllistettävyyden välistä yhteyttä ainejärjestötoiminnan kontekstissa. Tutkielman alussa asetin tutkimuskysymyksen alakysymyksineen, joihin pyritään vastaamaan kvantitatiivisen aineiston sekä aiemman tutkimuksen pohjalta. Tutkimuskysymysten perusteella tarkastelu keskittyy kertyviin työelämäkompetensseihin, koettuun työllistettävyyteen sekä käytännön tilanteisiin, joissa vapaaehtoistoiminta on eduksi työelämässä.

Millä tavoin vapaaehtoistoiminnassa kerrytetyt kompetenssit voivat olla vapaaehtoisena toimivalle nuorelle hyödyksi työelämässä?

Millaisia työelämäkompetensseja vapaaehtoistoiminnassa kertyy?

Missä yhteyksissä vapaaehtoistoiminnassa mukana oleminen voi olla hyödyksi työelämäkontekstissa?

Miten vapaaehtoistoiminta on yhteydessä koettuun työllistymiskykyyn?

Tutkielmani alussa esitin tutkimuskysymyksen ja sille kolme alakysymystä tavoitteenani vastata näihin niin teoreettisen taustan kuin empiirisen aineiston perusteella. Pääkysymyksessäni pohdin, millä tavoin vapaaehtoistoiminnassa kerrytetty osaaminen voi olla vapaaehtoisena toimivalle nuorelle hyödyksi työelämässä. Tämän tutkielman tuottamien johtopäätösten perusteella voin todeta, että vapaaehtoistoiminnassa mukana oleminen tarjoaa nuorelle mahdollisuuden kerryttää työelämälle relevantteja kompetensseja, kuten taitoja ja osaamista pääasiassa ihmissuhdetaitojen parissa, itsevarmuutta osoittaa ja signaloida oma osaamisensa ulospäin sekä erilaisia kontakteja ja verkostoja.

Vapaaehtoistoiminta vaikuttaisi myös parantavan korkeakouluopiskelijoiden koettua työllistymiskykyä ja tarjoavan heille suoria työllistymisen mahdollisuuksia esimerkiksi juuri

uusien sosiaalisten kontaktien kautta. Kokonaiskuvaa tarkastellen voidaan siis todeta, että vapaaehtoistoimintaan osallistuminen tässä muodossaan eli ainejärjestötoiminnan kontekstissa on erittäin hyödyllistä yksilöllisen työllistettävyyden kannalta useissa eri tilanteissa. Seuraavaksi tarkastelen johtopäätöksiä tarkemmin esiteltyjen mallien sekä työllistettävyyden ulottuvuuksien näkökulmasta.

5.1.2 Työllistettävyyden ulottuvuudet sekä kovat ja pehmeät taidot

Teoriaosuudessa on esitetty työllistettävyyden jako kolmeen ulottuvuuteen, jotka ovat akateemiset saavutukset, työkokemus sekä vapaa-ajantoiminta. Vapaaehtoistoiminta kuuluu näistä viimeiseen kategoriaan eli vapaa-ajan aktiviteetteihin. Tulosten perusteella voidaan esittää, että vastaajien mielestä vapaaehtoistoiminta opettaa taitoja, joita ei voi oppia [akateemisilla] kursseilla. Näin ollen vapaaehtoistoiminnan voidaan nähdä tietyllä tavalla täydentävän akateemista osaamista. Tämän puolesta puhuu myös väite ”olen oppinut ainejärjestössä toimiessani käytännön taitoja”, sillä yliopisto-opetus painottuu usein teoreettiselle puolelle enemmän kuin käytännön tekemiseen. Molemmat edellä mainitut väittämät siis puhuvat sen puolesta, että vapaaehtoistoiminta ikään kuin täydentää akateemista osaamista käytännön taidoilla.

Kun pohditaan Lakerin ja Powellin (2011) jakoa teknisiin (kovat) ja ihmissuhdetaitoihin (pehmeät) on ainejärjestötoiminnan luonteen huomioon ottaen erittäin loogista, että juuri ihmissuhdetaidot ovat eniten kehittyvät työelämätaidot. Vaikka ainejärjestöillä varmasti on myös esimerkiksi järjestelmien parissa tapahtuvaa toimintaa, joka vaatii vaikkapa juuri IT-osaamista, on pääpaino erilaisissa projekteissa ja vuorovaikutuksessa yksilöiden kesken. Ihmissuhdetaidot ovat näin ollen eniten keskiössä ja niiden voidaan havaita ainakin vastausten keskiarvojen perusteella kehittyneen eniten. Kuitenkin täytyy huomata, että vastaajien mielestä myös ainejärjestötoiminnassa kertyneet IT-taidot ovat olleet heille merkittävästi hyödyssä työssä tai työnhaussa. Avoimista vastauksista on mahdollista poimia useampi vastaaja, jotka kokevat ainejärjestötoiminnassa kertyneiden IT-taitojen olleen heille merkittävästi avuksi jo tässä vaiheessa uralla.

Laker ja Powell (2011) toteavat, että pehmeiden ihmissuhdetaitojen kouluttaminen on vähemmän kannattavaa, kuin teknisten taitojen kouluttaminen. Pehmeät taidot nimittäin siirtyvät harvemmin suoraan työhön ja työelämäosaamiseen, sillä ne ovat paljon teknisiä taitoja

kontekstisidonnaisempia ja monimutkaisempia kouluttaa. Laker ja Powerll (2011) toteavat O’Sullivanin (2000) väitettä mukaillen, että työnantajien tulisi mieluiten palkata yksilöitä, jotka jo valmiiksi hallitsevat pehmeät taidot, sillä niiden kouluttaminen on erityisen vaikeaa ja taloudellisesti kannattamatonta.

Mikäli tätä väitettä on noudattaminen, vaikuttaisi siltä, että vapaaehtoistoiminnassa kertyvät pehmeät taidot ovat erityisen merkittävä työelämävaltti tulevaisuuden osaajille. Tekninen osaaminen on ihmissuhdeosaamista paremmin opetettavissa työn yhteydessä, kun taas ainejärjestötoiminnan tuoma hiljainen osaaminen ihmissuhdetaidoista on erityisen arvokas resurssi jo työhön hakiessa ja työtä aloittaessa.

Tiivistetysti voidaan siis todeta, että ainejärjestötoiminta kerryttää merkittävässä määrin pehmeiden taitojen puolelle lukeutuvia työelämäkompetensseja, jotka ovat tärkeä valtti työelämää ajatellen. Pehmeiden taitojen karttuminen voidaan nähdä osoituksena siitä, että ainejärjestötoiminnalla on yhteys parantuneeseen työllistettävyyteen.

5.1.3 Investointimallin, signaalointiteorian ja WRICM-mallin näkökulma

Tuloksissa esitettyjen korkeiden keskiarvojen perusteella voidaan todeta, että empiiriset tulokset vastaavat aiemmassa tutkimuksessa esitettyä teoriaa vapaaehtoisuuden investointimallin paikkansapitävyydestä. Investointimalli näkee vapaaehtoistoiminnan keinona kehittää inhimillistä pääomaa. Toisin sanoen vapaaehtoistoimintaan osallistuminen voidaan nähdä investointina vapaaehtoisena toimivan henkilön osaamiseen ja kykyihin. Tämä osaaminen on käsitelty tässä tutkielmassa työelämäkompetenssien muodossa, jolloin on myös mahdollista nähdä tutkielman käsitteiden välillä aiemmin teoriassa hahmoteltuja yhteyksiä.

Koska empiiristen tulosten valossa voidaan sanoa, että vastaajien mielestä vapaaehtoistoimintaan osallistuminen kehittää heidän taitojaan merkittävässä määrin, vaikuttaisi investointimallikin pitävän paikkansa tässä kontekstissa. Vastaajien koettu yksilöllinen työllistettävyyden on siis parantunut vapaaehtoistoimintaan osallistumisen ansiosta.

Investointimallin lisäksi teoriaosuudessa esiteltiin signaalointiteoria, jonka mukaan tärkeää on myös osata viestiä omasta osaamisestaan potentiaalisille työnantajille, jotta taidoilla on vaikutusta yksilölliseen työllistettävyyteen. Tuloksissa on poimittuna avoimista vastauksista tiivistettyjä ilmaisuja, joihin kuuluvat ”oman osaamisen toteen näyttäminen” sekä

”itsevarmuus”, jotka ovat vastaajien mukaan seurausta ainejärjestötoimintaan osallistumisesta. Ilmaukset voidaan ryhmitellä signaalointikategorian alle. Vastaajien mielestä vapaaehtoistoimintaan osallistuminen on parantanut heidän mahdollisuuksiaan kertoa ja näyttää todeksi omaa osaamistaan. Näin ollen myös signaalointiteorian edellytykset vaikuttaisivat toteutuvan ainejärjestöjen hallitustoiminnassa.

Kolmas kirjallisuudesta poimituista teorioista on WRICM-malli, joka keskittyy työhön valmiuden mittaamiseen korkeakouluopiskelijoilla ja vastavalmistuneilla. Kuten tuloksista voidaan havaita, suuri osa tässä tutkielmassa mainituista taidoista on nostettu myös osaksi WRICM-mallia. Joukossa on sekä pehmeitä (ihmissuhde) että kovia (teknisiä) taitoja.

Yli 4 vastauskeskiarvon saaneet taidot, kuten tiimityöskentely, kommunikaatio, itsensä johtaminen ja johtamistaidot/tiimin vetäminen löytyvät myös Prikshat ym. (2019) mallista yläkategorioiden metataitoresurssit sekä persoonaresurssit alta. Koska WRICM-malli voidaan nähdä erittäin hyödyllisenä työkaluna nuorten korkeakoulutettujen työhön valmiutta ja työllistettävyyttä arvioidessa, on taitojen esiintyminen sekä mallissa että vapaaehtoistoiminnan yhteydessä merkittävä havainto.

5.2 Käytännön johtopäätökset

Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan sanoa, että kylterijärjestöjen hallitustoiminnassa mukana oleminen kehittää vapaaehtoisen koettua työllistettävyyttä ja voi tarjota jopa suoria työmahdollisuuksia. Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen voi olla tietoinen uran rakentamisen strategia signaalointiarvonsa vuoksi. Juuri tämän vuoksi vapaaehtoistehtävien markkinoinnissa mahdollisille tuleville vapaaehtoisille, on tärkeää korostaa hyötyjä, joita he toimintaan osallistumisesta saavat. Tämän tutkielman perusteella parantunut koettu työllistettävyyden, kertyneet pehmeät työelämätaidot sekä parantunut itsevarmuus viestiä omasta osaamisesta ovat esimerkkejä vapaaehtoistoiminnan tarjoamista eduista.

Kylteriainejärjestöjen tapauksessa työllistettävyyden parantuneita näkymiä voidaan käyttää niin tulevien vapaaehtoisten houkuttelemisessa toimintaan, kuin myös aiemmin toiminnassa mukana olleiden vapaaehtoisten työllistettävyyden viestimiseen työnantajille. Perinteisen näkemyksen mukaisesti töiden tekeminen mahdollistaa sekä palkansaamisen että työkokemuksen kerryttämisen, kun taas vapaaehtoistoiminta on lähinnä altruistista tekemistä, josta ei saa itselleen merkittävää hyötyä. Pitkällä tähtäimellä monipuoliseen ja haasteita

tarjoavaan vapaaehtoistoimintaan osallistuneilla henkilöillä voi kuitenkin olla paremmat työelämätaidot ja täten merkittävässä määrin annettavaa potentiaalisille työnantajille. Asian viestiminen eteenpäin auttaa kehittämään vapaaehtoisuuden signaalointiarvoa, jonka parantuminen taas voi houkutella entistä useampia toimijoita mukaan. Toisin sanoen, mitä suuremmassa määrin parannetun työllistettävyyden viesti kulkeutuu työnantajille, sitä suuremmalla todennäköisyydellä he ottavat jatkossa vapaaehtoisuuden positiivisesti huomioon rekrytointipäätöstä tehdessään.

5.3 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimusehdotukset

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa mittareiden sisäinen ja ulkoinen validius ovat tärkeitä arvioinnin kriteerejä. Sisäinen validiteetti eli se, kattaako käsite riittävän laajasti käsiteltävän ilmiön, on tässä tutkielmassa hyvällä tasolla ja väittämiä on esitetty laajasti vapaaehtoisuuden ja työllistettävyyden eri näkökulmista tarkastellen. Yksilöllistä työllistettävyyttä on käsitelty lukuisten sen osa-alueiden näkökulmasta ja vastaajille on annettu myös avoimia kysymyksiä mahdollisuutena täydentää vastaustaan.

Ulkoinen validiteetti kuvaa tulosten yleistettävyyttä. On tärkeää huomata, että raja- kyselylomakkeen vastaajista tehtiin selkeästi vain kauppatieteiden ainejärjestöjen hallituksia koskevaksi. Usein hallituksen jäsenillä on omat tiimensä johdettavanaan ja järjestöissä on usein myös toimihenkilöitä, joiden vastuutaso asettuu tiimien ja hallitustoimijoiden välimaastoon (ainejärjestöjen verkkosivut, liite 3). Myös näissä vapaaehtoistehtävissä kertyy varmasti paljon uutta osaamista ja kokemuksia, joita ei pidä aliarvioida. Tutkimuksen laajuuden rajaamiseksi vain viimeisimpien vuosien hallitustoimijoita pyydettiin vastaamaan kyselyyn. Hallitustoiminnan voidaan kuvata olevan toimihenkilöiden tai tiimien jäsenten roolia vastuullisempi ja aikaa vievämpi. Näin ollen voidaan olettaa, että hallitustehtävät näissä ainejärjestöissä eivät edusta suoraan kaikkien ainejärjestötoimijoiden kokemuksia, vaan ovat yleistettävissä nimenomaan vain tutkittavassa joukossa.

Tutkimusta tarkasteltaessa on myös otettava huomioon, että tutkimuksen kohteina ovat ainejärjestöt, tarkemmin kauppatieteiden ainejärjestöt. Vastaajilta saatu data ei välttämättä ole yleistettävissä muiden vapaaehtoisorganisaatioiden tilanteeseen ainejärjestökentän ulkopuolella. On myös mahdollista, että eri opiskelualojen välillä on vaihtelua esimerkiksi ainejärjestötoiminnan intensiteetissä tai siinä, kuinka paljon ainejärjestötoiminta vie aikaa. Näin

ollen tuloksia ei välttämättä voida yleistää suoraan myöskään toisille opiskelualoille korkeakoulukontekstissa. Ulkoinen validiteetti siis kertoo, että tulokset eivät ole yksiselitteisesti sovellettavissa kylterijärjestöjen hallitusten ulkopuolelle.

Tutkimus ei myöskään ota huomioon sitä mahdollisuutta, että intensiivinen vapaaehtoistoiminnassa mukana oleminen opiskelujen ohella voi kuluttaa voimavaroja hyvin merkittävästi. Tällainen voimavarojen kuluminen voi hyvinkin haitata työllistettävyyden kehittymistä esimerkiksi pidentämällä valmistumisaikaa tutkinnosta tai vähentämällä mahdollisuutta palkkatöiden tekemiselle ja näin ollen työkokemuksen kerryttämiselle.

Tulevassa tutkimuksessa voitaisiin laajentaa tarkastelunäkökulmaa myös tämän tutkimuksen rajoituksen ulkopuolelle muille opiskelualoille tai kokonaan korkeakoulukontekstin ulkopuolelle. Lisäksi vapaaehtoistoiminnan vaatimien voimavarojen yhteyttä voitaisiin tutkia tulevissa tutkimuksissa. Kuten empiirisestä aineistosta huomattiin, suuri osa vastaajista on ainejärjestötoiminnan ja opiskelun ohella käynyt joko jatkuvasti tai osan kaudestaan palkkatöissä. Tulevassa tutkimuksessa voitaisiin esimerkiksi tarkastella, kuinka tällainen useamman kohteen myötä muodostuva kuormitus on yhteydessä työllistettävyyteen ja uralla tai opinnoissa etenemiseen.

LÄHTEET

- Clary, E., G. & Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8, 156–159.
- Goic, S. & Jeroncic R-Z. (2012). Volunteering as the way for productivity and employability improvement. *Journal of Management Cases*, 14 (1), 421-433
- Hall, M. Lasby, D., Gumulka, G., & Tryon, C. (2006). Caring Canadians, involved Canadians: Highlights from the 2004 Canada survey of giving, volunteering and participating. Toronto, Ontario: Statistics Canada
- Handy, F., Cnaan, R. A., Hustinx, L. Kang, C., Brudney, J. L., Haski-Leventhal, D., Holmes, K., Meijs, L. C. P. M., Pessi, A. B., Ranade, B., Yamauchi, N. & Zrinscak, S. (2010.) A Cross-Cultural Examination of Student Volunteering: Is it All About Résumé Building? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. 39 (3), 498–523.
- Hirst, A. (2001). Links between Volunteering and Employability. *London: DfES. Research report*.
- Kakoli, R., Ziemek, S. (2000). On the economics of volunteering. *ZEF Discussion Paper on Development Policy*. 31. University of Bonn, Center for Development Research (ZEF), Bonn
- Kamerade, D. & Paine, A., E. (2014). Volunteering and employability: implications for policy and practice. *Voluntary Sector Review*, 5 (2), 259–273. DOI:10.1332/204080514X14013593888736
- Kansalaisareena (2019). Vapaaehtoisto- ja vertaistoiminnan määritelmät. Viitattu 29.9.2019. <http://www.kansalaisareena.fi/aineistoa/vapaaehtoisto-ja-vertaistoiminnan-maaritelmat/>
- Katz, E. & Rosenberg, J. (2005). An economic interpretation of institutional volunteering. *European Journal of Political Economy*, 21 (2), 429–443.
- Laker, D. R. & Powell, J. L. (2011). The Differences Between Hard and Soft Skills and Their Relative Impact on Training Transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 22 (1), 111-122. DOI: 10.1002/hrdq.20063
- Lee, J. (2010). Labour markets: volunteering and employability, paper presented at the Volunteering Counts Conference, Manchester.
- McQuaid, R. & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42 (2), 197 – 219. DOI: 10.1080/0042098042000316100
- O’Sullivan, O. (2000). Hard lessons in soft skills. *UsBanker*, 100 (3), 44-47.
- Philips, A., S. & Philips, C., R. (2000). Using skills gained through volunteerism in job searches: A Workable strategy. *Journal of Business and Psychology*, 14 (4), 573–577.
- Prikshat, V., Kumar, S. & Nankervis, A. (2019). Work-readiness integrated competence model: Conceptualisation and scale development. *Education + Training*, 61 (5), 568-589. DOI: 10.1108/ET-05-2018-0114

- Profiroiu, A.G. & Păceșilă, M. (2017). Volunteering: a route to the students professional development. *Administratie si Management Public*, 29, 91-107.
- Rothwell, A. & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*. 36 (1), 23–41.
- Stankiewicz, J., Seiler, B. Bortnowska, H. (2017). Motivation of management students to engage in volunteering (in the light of research results). *Management*, 21 (1), 179- 190.
- Smith, J. D. (1999). Volunteering and Social Development: A Background Paper for Discussion at an Expert Group Meeting. New Yor, Marraskuu 20–30, 1999. United Nations Volunteers.
- Souto-Otero, M. & Shields, R. (2016). The investment model of volunteering in the EU27 countries: volunteering, skills development and employability. A multi-level analysis. *European societies*, 18 (5), 487513. DOI: 10.1080/14616696.2016.1228991.
- Suomen Ekonomit. ”Opiskelijat ovat osa Suomen Ekonomeja kylteriyhteisöjen kautta”. Viitattu 7.11.2019. Saantitapa: <https://www.ekonomit.fi/kylteriyhteisot>
- Suomen virallinen tilasto (SVT). (2017). Miehet ja naiset tekivät yhtä paljon vapaaehtoistyötä. *Tilastokeskus, Vapaa-ajan osallistuminen [verkkajulkaisu]*, 2. [viitattu: 29.9.2019]. http://www.stat.fi/til/vpa/2017/vpa_2017_2018-08-30_kat_002_fi.html
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Vapaa-ajan osallistuminen [verkkajulkaisu]. 2017, 2. Miehet ja naiset tekivät yhtä paljon vapaaehtoistyötä . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 29.9.2019]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/vpa/2017/vpa_2017_2018-08-30_kat_002_fi.html
- Teijero, M., Rungo, P. & Freire, M. J. (2013). Graduate competencies and employability: The impact of matching firms’ needs and personal attainments. *Economics of Education Review*, 34, 286-295. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.econedurev.2013.01.003>
- Tuominen, V., Rautopuro, J. & Puhakka, A. (2011). Maistereiden työllistymisvaikeudet. *Työpoliittinen Aikakauskirja*, 3, 5-21.
- Vegeris, S. Vowden, K. Betram, C. Davidson, R. Husain, F. Mackinnon, K. & Smeaton, D. (2010), Support for newly unemployed and Six Month Offer evaluations: A report on qualitative research findings. *DWP Research Report no. 691*, London: Department for Work and pensions. www.gov.uk/government/publications/support-for-newly-unemployedand-six-month-offer-evaluations-a-report-on-qualitative-research-findings-rr691

LIITE 1 - KYSELYLOMAKE

Työelämäkompetenssien kertyminen ainejärjestötoiminnassa

Tässä kyselyssä kartoitetaan vuosina 2018 ja 2019 kauppatieteiden ainejärjestöjen hallitustoimintaan vapaaehtoisina osallistuneiden näkemyksiä työelämätaitojen kertymisestä vapaaehtoistoiminnassa.

Tarkoituksena on tunnistaa mahdollisia työelämätaitoja ja -kompetensseja, joita vapaaehtoistoiminta kauppatieteiden ainejärjestöjen hallituksissa kerryttää.

Vapaaehtoistoiminnaksi tässä yhteydessä luokitellaan pyyteetön työ ainejärjestön eduksi, josta ei ole maksettu toistuvaa korvausta. Näin ollen, ne hallitustoimijat, jotka ovat saaneet korvausta tai palkkaa kuukausittain ainejärjestötoiminnastaan, lukeutuvat tämän kyselyn ulkopuolelle (KY sekä SHS). Tutkimus on osa kandidaatin tutkielmaa Tampereen yliopiston johtamisen ja talouden tiedekunnassa, yrityksen johtamisen pääaineessa.

Vastatessasi kyselyyn, pohdi kerryttämiäsi taitoja nimenomaan hallituskautesi ajalta, ellei toisin mainita. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja niitä säilytetään vain tämän tutkimuksen tarkoituksiin.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 5–10minuttia.

Terveisin,
Heidi Kärkkäinen
heidi.karkkainen@tuni.fi
040 3566983

Vastaathan kyselyyn viimeistään sunnuntaina 3.11.2019!

***Pakollinen**

Taustatiedot

1. Oletko ollut kylterialinejärjestön hallituksessa vuonna 2018 ja/tai 2019? *

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ Kyllä
☐ Ei

2. Olitko/oletko hallitustoiminnassa mukana ilman kuukausittaista palkkaa tai korvausta? *

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ Kyllä
☐ En

Mikäli vastasit molempiin yllä oleviin kysymyksiin "kyllä", voit jatkaa kyselyyn vastaamista. Mikäli vastasit jompaan kumpaan tai molempiin kieltävästi, kiitos ajastasi! Kysely on tarkoitettu hallitustoimintaan ilman korvausta osallistuneille ainejärjestöaktiiveille.

3. Syntymävuosi *

4. Sukupuoli **Merkitse vain yksi soikio.*

- ☐ Nainen
- ☐ Mies
- ☐ Muu

5. Järjestö **Merkitse vain yksi soikio.*

- ☐ Boomi ry
- ☐ Enklaavi ry
- ☐ Finanssi ry
- ☐ Merkantila Klubben rf. (MK)
- ☐ Optimi ry
- ☐ PorKy ry
- ☐ Preemio ry
- ☐ Probba ry
- ☐ Pörssi ry
- ☐ Studentföreningen vid Svenska handeshögskolan i Vasa rf. (SSHV)
- ☐ Turun Kauppatieteiden ylioppilaat (TuKY)
- ☐ Warrantti ry
- ☐ Muu: _____

6. Roolisi ainejärjestönne hallituksessa **Merkitse vain yksi soikio.*

- ☐ Puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja
- ☐ Talous
- ☐ Koulutus- ja/tai sosiaalipolitiikka
- ☐ Viestintä
- ☐ Yrityssuhteet
- ☐ Tapahtumat / projektit
- ☐ Kansainvälisyys
- ☐ Muu: _____

7. Opiskeluvuotesi hallituskautesi alussa **Merkitse vain yksi soikio.*

- ☐ 1.
- ☐ 2.
- ☐ 3.
- ☐ 4.
- ☐ 5. tai ylempi

8. Pääalteesi **Merkitse vain yksi soikio.*

- ☐ Yrityksen johtaminen
☐ Markkinointi
☐ Laskentatoimi
☐ Yritysjuridiikka
☐ Verotus
☐ Rahoitus
☐ Taloustiede
☐ Talousoikeus
☐ Tieto- ja palvelujohtaminen
☐ Hankintojen johtaminen
☐ Liiketoiminta-analytiikka
☐ Vakuutus- ja riskienhallinta
☐ Kansainvälinen liiketoiminta
☐ Muu: _____

9. Jatkatko / aiotko jatkaa ainejärjestöaktiivina myös hallituskautesi jälkeen? **Merkitse vain yksi soikio.*

- ☐ Kyllä
☐ En
☐ En osaa sanoa

10. Oletko/olltko palkkatyössä opintojen ja ainejärjestötoiminnan ohella? **Merkitse vain yksi soikio.*

- ☐ Kyllä
☐ Ei
☐ Osan ajasta

11. Oletko/olitko mukana muussa vapaaehtoistoiminnassa opintojen ja ainejärjestötoiminnan ohella? **Merkitse vain yksi soikio.*

- ☐ Kyllä
☐ Ei
☐ Osan ajasta

12. Jos vastasit edelliseen kyllä, millalsesta vapaaehtoistoiminnasta on/oli kyse?

26. l) päätösten tekeminen **Merkitse vain yksi soikio.*

| | | | | | | |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Täysin eri mieltä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Täysin samaa mieltä |

27. m) ongelmanratkaisu **Merkitse vain yksi soikio.*

| | | | | | | |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Täysin eri mieltä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Täysin samaa mieltä |

28. n) muutoksen hyväksyminen ja siihen sopeutuminen **Merkitse vain yksi soikio.*

| | | | | | | |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Täysin eri mieltä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Täysin samaa mieltä |

29. o) työmoraali **Merkitse vain yksi soikio.*

| | | | | | | |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Täysin eri mieltä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Täysin samaa mieltä |

30. p) sosiaaliset taidot **Merkitse vain yksi soikio.*

| | | | | | | |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Täysin eri mieltä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Täysin samaa mieltä |

31. q) talousosaaminen **Merkitse vain yksi soikio.*

| | | | | | | |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Täysin eri mieltä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Täysin samaa mieltä |

32. Aseta järjestykseen mielestäsi kolme tärkeintä taitoa, jolta ainejärjestötoiminta kehittää. Taidot voivat olla yllä olevasta listauksesta tai sen ulkopuolelta. Voit myös halutessasi perustella valintojasi.

Ainejärjestötoiminnan merkitys työelämäosaamisen kannalta

33. Ainejärjestötoiminta on mielestäni tärkeää (työelämä)osaamisen kannalta *

Merkitse vain yksi soikio.

| | | | | | | |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Täysin eri mieltä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Täysin samaa mieltä |

34. Mielestäni ainejärjestötoiminta edistää työelämäkontaktien saamista

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Täysin samaa mieltä

35. Mielestäni ainejärjestötoiminta kehittää vuorovaikutustaitoja *

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Täysin samaa mieltä

36. Mielestäni ainejärjestötoiminta on hyvä mahdollisuus kerryttää työkokemusta *

Merkitse vain yksi soikio.

| | | | | | | |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Täysin eri mieltä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Täysin samaa mieltä |

37. Mielestäni ainejärjestötoiminta on hyvä mahdollisuus kerryttää uutta osaamista ja uusia taitoja *

Merkitse vain yksi soikio.

| | | | | | | |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Täysin eri mieltä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Täysin samaa mieltä |

38. Voin oppia alnejärjestötoiminnassa asioita, joita en voi oppia kurssella *

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Täysin samaa mieltä

39. Ainejärjestötoiminta tukee opiskeluni *

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Täysin samaa mieltä

40. En koe, että alnejärjestötoiminta on parantanut työelämäntaitojani *

Merkitse vain yksi soikio.

| | | | | | | |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Täysin eri mieltä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Täysin samaa mieltä |

Täysin eri mieltä

Täysin samaa mieltä

41. Olen oppinut ainejärjestössä toimiessani käytännön taitoja *

Merkitse vain yksi soikio.

| | | | | | | |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Täysin eri mieltä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Täysin samaa mieltä |

Täysin eri mieltä

Täysin samaa mieltä

Työelämätaidot uralla

42. Kuinka hyväksi koet työllistettävyytesi tällä hetkellä? *

Merkitse vain yksi soikio.

| | | | | | | |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Erittäin huono | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Erittäin hyvä |

Erittäin huono

Erittäin hyvä

43. Koen että hallitustoiminta on parantanut työllistävyyttäni ja ammatillaltoani. *

Merkitse vain yksi soikio.

☐ Kyllä

☐ Ei

☐ En osaa sanoa

Ei

☐ En osaa sanoa

Kuinka ainejärjestötoiminnassa kerryttämäsi osaaminen on ollut tai uskot että tulee olemaan sinulle hyödyksi

44. a) työnhaussa 🌸

Merkitse vain yksi soikio.

| | | | | | | |
|-------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Ei lainkaan hyödyllistä | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | Erittäin hyödyllistä |

Ei lainkaan hyödyllistä

Erittäin hyödyllistä

45. b) Iisävastuun saamisessa työpalkalla *

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

Ei lainkaan hyödyllistä ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Erittäin hyödyllistä

Ei lainkaan hyödyllistä

Erittäin hyödyllistä

46. c) uralla etenemisessä **Merkitse vain yksi soikio.*

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|-------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|
| Ei lainkaan hyödyllistä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Erittäin hyödyllistä |

47. d) työpalkan valhtamisen yhteydessä **Merkitse vain yksi soikio.*

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|-------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|
| Ei lainkaan hyödyllistä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Erittäin hyödyllistä |

48. c) uran rakentamisessa **Merkitse vain yksi soikio.*

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|-------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|
| Ei lainkaan hyödyllistä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Erittäin hyödyllistä |

49. Tuleeko mieleesi tilannetta, jossa alnejärjestön hallituksessa kerryttämäsi osaaminen olisi ollut sinulle eduksi työelämässä? Millainen tilanne oli kyseessä?

Kiitos paljon vastauksistasi!Mahdolliset kommentit ja palautteet voi lähettää osoitteeseen heidi.karkkainen@tuni.fi.

Kiitos ajastasi ja vastauksistasi!

Palvelun tarjoaa



Google Forms

LIITE 2 -VASTAAJIEN TAUSTATIEDOT

| | n | % |
|---|----|------|
| Sukupuoli | | |
| Mies | 20 | 28,2 |
| Nainen | 51 | 71,8 |
| Muu | 0 | 0,0 |
| Rooli hallituksessa | | |
| Puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja | 15 | 21,1 |
| Talous | 5 | 7,0 |
| Koulutus- ja/tai sosiaalipolitiikka | 15 | 21,1 |
| Viestintä | 8 | 11,3 |
| Yrityssuhteet | 8 | 11,3 |
| Tapahtumat/projektit | 15 | 21,1 |
| Muut | 5 | 7,0 |
| Opiskeluvuosi hallituskauden alussa | | |
| 1. | 6 | 8,5 |
| 2. | 43 | 60,6 |
| 3. | 15 | 21,1 |
| 4. | 7 | 9,9 |
| 5. tai ylempi | 0 | 0,0 |
| Palkkatyössä käyminen ainejärjestötoiminnan ohella | | |
| Kyllä | 22 | 31,0 |
| Ei | 29 | 40,8 |
| Osan ajasta | 20 | 28,2 |

LITE 3 – KAUPPATIETEIDEN AINEJÄRJESTÖT SUOMESSA

| Järjestö | Kaupunki ja yliopisto | Verkkosivut | Lisätietoa |
|--|--|--|---|
| Boomi ry | Tampere, Tampereen yliopisto | www.boomi.fi | |
| Enklaavi ry | Lappeenranta, LUT-yliopisto | www.enklaavi.fi | |
| Finanssi ry | Oulu, Oulun yliopisto | www.finanssi.org | |
| Helsingin kauppatieteiden ylioppilaat (KY ry) | Helsinki, Aalto yliopisto | www.ky.fi | Hallitustoimijat saavat toiminnastaan korvausta, järjestö ei ole tämän vuoksi mukana tässä tutkimuksessa. |
| Merkantila Klubben rf. (MK) | Turku, Åbo Akademi | www.merkantila.klubben.org | |
| Optimi ry | Joensuu, Itä-Suomen yliopisto | www.optimiry.fi | |
| PorKy ry | Pori, Turun kauppakorkeakoulu | www.porinkylterit.fi | |
| Preemio ry | Kuopio, Itä-Suomen yliopisto | www.preemio.fi | |
| Probbä ry | Mikkeli, Aalto-yliopisto | www.probbä.org | Probbä ry on KY:n ainejärjestö. |
| Pörssi ry | Jyväskylä, Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu | www.porssiry.fi | |
| Svenska Handelshögskolans Studentkör (SHS) | Helsinki, Hanken School of Economics | www.shs.fi | Hallitustoimijat saavat toiminnastaan korvausta, järjestö ei ole tämän vuoksi mukana tässä tutkimuksessa. |
| Studentföreningen vid Svenska handelshögskolan i Vasa rf. (SSHV) | Vaasa, Hanken School of Economics | https://www.shs.fi/vasa/ | |
| Turun Kauppatieteiden ylioppilaat (TuKy) | Turku, Turun kauppakorkeakoulu | www.tuky.fi | |
| Warrantti ry | Vaasa, Vaasan yliopisto | www.warrantti.org | |

Lähde: Suomen Ekonomit

LIITE 4 – TÄRKEIMMÄKSI KOETUT TAIDOT

Kyselylomakkeen kolmannessa osiossa vastaajia pyydettiin täyttämään avoimeen vastauskenttään kolme heidän mielestään tärkeintä taitoa, joita vapaaehtoistoiminta kehittää. Avoimen kysymyksen yläpuolelle oli listattuna jo ennalta nimettyjä taitoja aiemman kysymyksen osalta. Vastaajia ohjeistettiin valitsemaan joko aiemmasta listauksesta tai sen ulkopuolelta tärkeimmät taidot.

Alla olevassa taulukossa on listattuna nämä mainitut taidot pisteyksineen. Mikäli taito on nimetty tärkeimmäksi, se on saanut 3 pistettä, toiseksi tärkein 2 pistettä ja kolmanneksi tärkein 1 pisteen. Kursiivilla merkityt taidot ovat listauksen ulkopuolelta eli vastaajien itse mainitsemia taitoja.

| Tärkeimmiksi listatut taidot (n = 62) | 1 | 2 | 3 | Yhteispisteet |
|--|----------|----------|----------|----------------------|
| Ajanhallinta | 13 | 7 | 5 | 58 |
| Tiimityöskentely | 11 | 8 | 9 | 58 |
| Vastuunkantaminen | 6 | 8 | 6 | 40 |
| Itsensä johtaminen | 9 | 2 | 5 | 36 |
| Johtamistaidot, tiimin vetäminen | 4 | 9 | 5 | 35 |
| Sosiaaliset taidot | 6 | 5 | 5 | 33 |
| Ongelmanratkaisu | 3 | 5 | 2 | 2 |
| Kommunikaatio ja viestintä | 3 | 1 | 6 | 17 |
| Päätöksenteko | 1 | 3 | 3 | 12 |
| Aloitteellisuus | | 2 | 4 | 8 |
| Yhteistyötaidot | 2 | | 1 | 7 |
| Neuvottelutaidot | 2 | | | 6 |
| Paineensietokyky | | 2 | | 4 |
| Organisointi | 1 | | 1 | 4 |
| Muutoksen hyväksyminen ja siihen sopeutuminen | | 1 | 2 | 4 |
| Taloulosaaminen | 1 | | | 3 |
| Epävarmuuden sietäminen | | 1 | | 2 |
| Kokonaisuuden hallinta | | | 2 | 2 |
| Hallitustoiminta yleisesti | | 1 | | 2 |
| Omien ajatusten esille tuominen | | 1 | | 2 |
| Oma-aloitteisuus | | 1 | | 2 |
| Asiakaspalvelu | | 1 | | 2 |
| Projektien hallinta | | 1 | | 2 |

| | | | | |
|--|--|---|---|----------|
| Työmoraali | | 1 | | 2 |
| Kompromissien tekeminen | | 1 | | 2 |
| Oman motivaatioalueen ulkopuolinen toiminta | | 1 | | 2 |
| Kritiikin käsittely | | | 1 | 1 |
| Luovuus | | | 1 | 1 |
| Liiketoimintaosaaminen | | | 1 | 1 |
| Suunnittelu | | | 1 | 1 |
| Palautteen vastaanottaminen | | | 1 | 1 |
| Järjestelmällisyys | | | 1 | 1 |